

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Akhmad Hatimus Sughuli¹⁾, Slamet Riyadi²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: ¹ Akhmadhatimussughuli@gmail.com, ² slamet.riyadi@unitomo.ac.id

ABSTRACT Teachers are the dominant factor in relation to improving the quality of education. The phenomenon that occurs is known that the achievements of SMP Negeri 1 Rembang Pasuruan Regency cannot be separated from the increase in teacher performance which has been fully implemented properly. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance and organizational commitment at SMP Negeri 1 Rembang, Pasuruan Regency; and to analyze the effect of organizational commitment on the performance of employees at SMP Negeri 1 Rembang, Pasuruan Regency; and to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance through organizational commitment at SMP Negeri 1 Rembang, Pasuruan Regency. The approach used in this study uses a quantitative research approach. The sample population was the teachers of SMP Negeri 1 Rembang in Pasuruan Regency, totaling 40 people. The sampling technique used was saturated sampling. Data analysis techniques using Path Analysis (Path Analysis). The results of the analysis can be concluded that work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance and organizational commitment at SMP Negeri 1 Rembang, Pasuruan Regency; and Organizational commitment has a significant effect on employee performance at SMP Negeri 1 Rembang Pasuruan Regency; Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance through organizational commitment at SMP Negeri 1 Rembang, Pasuruan Regency.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan, komponen pendidikan khususnya sumber daya guru, karena salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru sebagai faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Selain itu guru sebagai pelaksana dilapangan yang berinteraksi langsung dengan peserta didik

perlu mendapatkan dukungan dan dorongan yang sepenuhnya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Peningkatan motivasi kerja guru sangat penting. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru, karena motivasi seorang guru merupakan kunci dari penggerak atau pemberi daya bagi suatu kegiatan belajar. Sejalan dengan beberapa studi empiris yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dari hasil penelitian Suarjana, *et al*(2016); Sholikhah (2017); Prabowo & Lestari (2013); Liana & Irawati (2014); serta penelitian Rahayuningsih (2018); Yudistiro (2015) juga menyimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi masih terdapat perbedaan dari hasil studi empirik yang dilakukan oleh Febriani & Suharnomo (2018) serta Azizah, *et al.*, (2019) belum dapat membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terkait *research gap* dari studi empiris tersebut penulis mereflikasi atau menguji kembali motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian yang dilakukan dengan obyek yang berbeda.

Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan, yang tentunya dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Untuk menjamin agar guru bekerja secara efektif dan efisien, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja guru.

Peningkatan kinerja guru, menempat posisi penting dan strategis ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja guru dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai kinerja dalam bentuk prestasi yang diraih sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama, maka kinerja dapat meningkat. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2016).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sutrisno (2017) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan, dimana disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara-cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Newstrom (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Gibson, *et al.* (2012) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

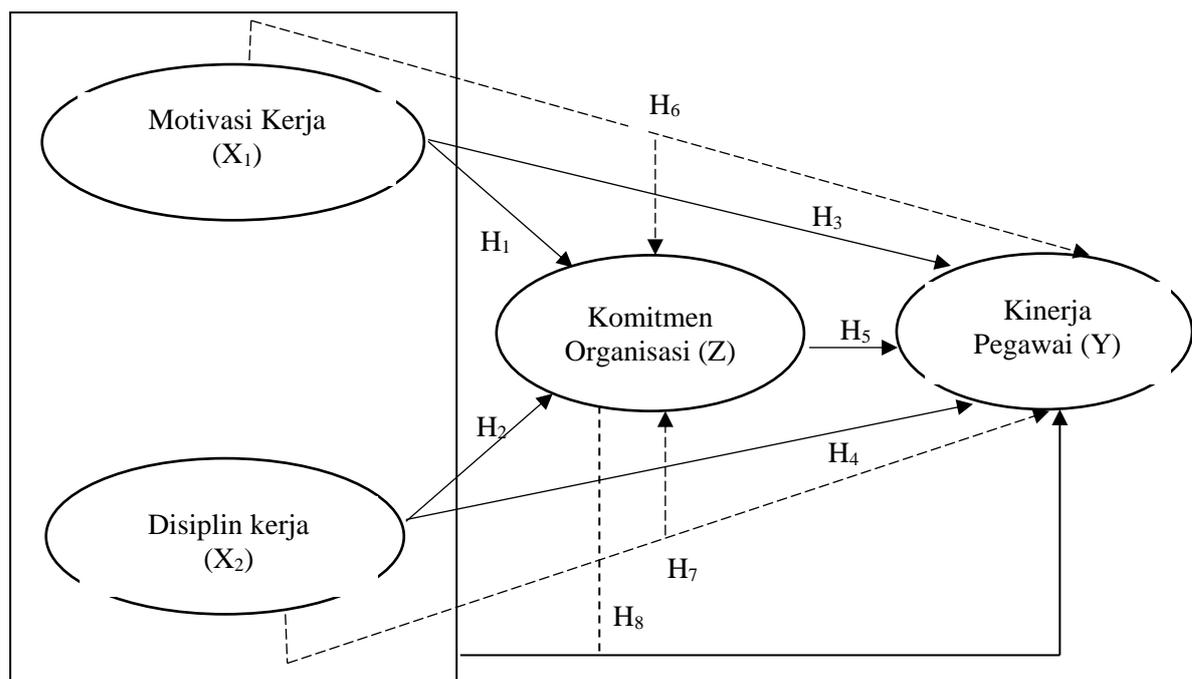
Kinerja Pegawai

Sinambela (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat tersebut memiliki arti, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Sutrisno (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang dijadikan dasar model analisis dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan
- H₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan
- H₅: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan
- H₆: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan
- H₇: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan
- H₈: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Model Analisis

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan melalui pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*) karena model persamaan berbasis komponen atau varian dengan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Model analisis yang digunakan adalah (*path analysis*). Dimana persamaan yang dihasilkan dari analisis jalur, adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Z = b_1 Y + b_2 Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini harus menguji hipotesis yang sudah diambil dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel objektif (Sujarweni, 2015).

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah penentuan ketetapan yang berbentuk apapun untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini digunakan beberapa variabel antara lain sebagai berikut:

a. Variabel Exogen

Variabel *exogen* yang terdapat dalam penelitian ini: variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2).

b. Variabel Endogen

Variabel *endogen* dalam penelitian ini, yaitu: Kinerja Pegawai (Y)

c. Variabel *Intervening*.

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z)

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Adapun definisi operasional beserta indikator variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel 1

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel beserta Indikator

Identifikasi Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Variabel eksogen Motivasi kerja (X_1)	Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kepemilikan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Aktualisasi diri, Mangkunegara (2016:120)
Variabel endogen Disiplin kerja (X_2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Kehadiran. 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja secara etis. Rivai dan Sagala (2013)
Variabel endogen Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	1) Kemampuan teknis 2) Kemampuan konseptual 3) Mutu kerja 4) Kreatifitas kerja

Identifikasi Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		5) Kuantitas Mathis & Jackson (2016:378)
Variabel Intervening komitmen organisasi (Z)	Sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi.	1. Komitmen affektif. 2. Komitmen berkelanjutan. 3. Komitmen normatif. Utama dan Sintaasih (2015:15)

Populasi dan Sampel

Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Akbar, 2006). Populasi dari penelitian ini ialah seluruh guru SMP Negeri 1 Rembanng Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi, karena objek maupun subjek merupakan bagian dari populasi, tentunya subjek maupun objek harus memiliki kriteria yang dimiliki oleh populasinya (Bungin, 2013). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel sebagai berikut:

1. Semua guru SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan yang masih aktif berdasar daftar guru yang ada di sekolah.
2. Semua guru SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan yang bersedia mengisi kuesioner dan mengembalikan ke penulis

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi. Sampel tersebut diambil karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diteliti sebanyak 40 guru SMP Negeri 1 Rembanng Kabupaten Pasuruan.

Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2013) data primer (*primary data*) adalah mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dari studi. Data primer diperoleh dari pengambilan kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu, data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang terdapat pada SMP Negeri 1 Rembanng Kabupaten Pasuruan yang terdokumentasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, salah satunya adalah kuesioner. Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Menurut Sujarweni (2015) Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala interval (*Rating Scale*) dengan skala 1-5 untuk memperoleh data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Untuk menjelaskan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat dilakukan analisis jalur (*path analysis*).

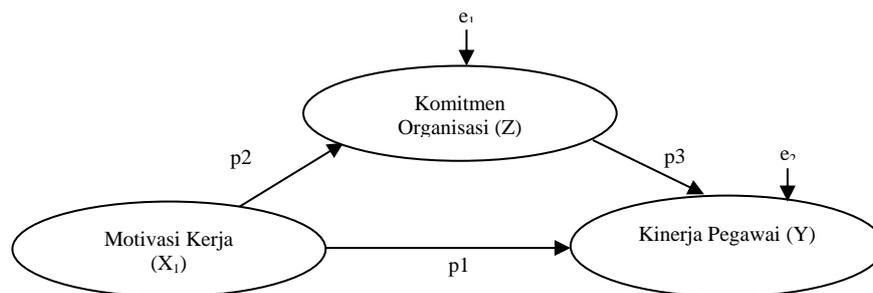
HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Path Analysis

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Model analisis jalur yang dihipotesiskan dimana yang menjadi variabel bebas adalah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, kemudian yang menjadi variabel perantara (*intervening*) adalah variabel Komitmen Organisasi, dan yang menjadi variabel terikat adalah variabel Kinerja Pegawai. Hubungan keempat variabel tersebut dapat digambarkan seperti di bawah ini:

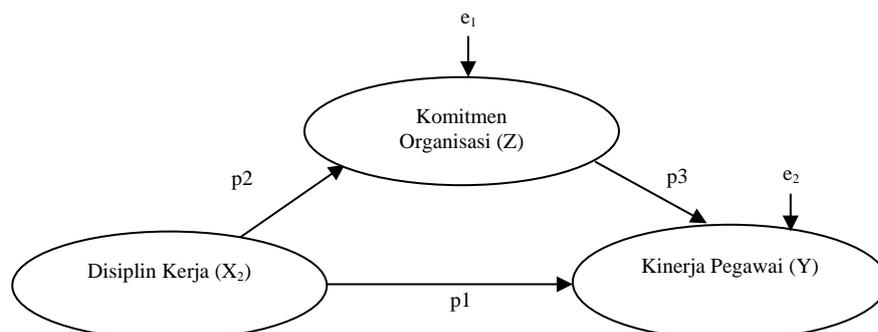
a. Motivasi Kerja



Gambar 1. Model Analisis Jalur 1 (*Path Analysis 1*)

Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur, dimana koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi (Beta). Anak panah e_1 ke Komitmen Organisasi menunjukkan jumlah *variance* variabel Komitmen Organisasi yang tidak dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan anak panah e_2 ke Kinerja Pegawai menunjukkan jumlah *variance* variabel Kinerja Pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

b. Disiplin Kerja



Gambar 2. Model Analisis Jalur 2 (Path Analysis 2)

Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur, dimana koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi (Beta). Anak panah e_1 ke Komitmen Organisasi menunjukkan jumlah *variance* variable Komitmen Organisasi yang tidak dijelaskan oleh variable Disiplin Kerja. Sedangkan anak panah e_2 ke Kinerja Pegawai menunjukkan jumlah *variance* variable Kinerja Pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variable Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.

Model analisis jalur yang digambarkan pada gambar 5.1 dan 5.2 di atas dapat diterjemahkan ke dalam persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Berikut hasil analisis regresi jalur yang diperoleh :

Tabel 2. Analisis Regresi Jalur

Jalur	Pengaruh Langsung			Pengaruh tak langsung	Keterangan
	Beta	P	e		
Path Analysis 1					
Motivasi Kerja (X_1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.288	0.039	0.439		Signifikan
Motivasi Kerja (X_1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.258	0.030	0.349		Signifikan
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.406	0.004			Signifikan
Motivasi Kerja (X_1) Kinerja Pegawai (Y)				0.117	Signifikan
Path Analysis 2					
Disiplin Kerja (X_2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.642	0.000	0.439		Signifikan
Disiplin Kerja (X_2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.321	0.025	0.349		Signifikan
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.406	0.004			Signifikan
Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y)				0.261	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa temuan-temuan atau pembuktian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang berbunyi: “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0.030 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua yang berbunyi: “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0.025 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi: “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0.039 < 0,05$.
4. Hipotesis keempat yang berbunyi: “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0.000 < 0,05$.
5. Hipotesis kelima yang berbunyi: “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0.004 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Setelah estimasi dari koefisien path analisis dilakukan, maka model struktural berdasarkan koefisien regresi dan konstruk model teoritis dapat dibangun.

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

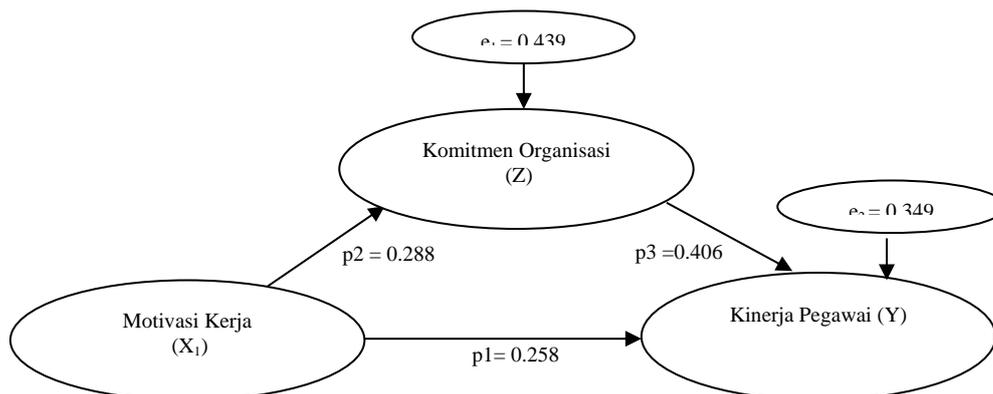
Keterangan Perhitungan:

Pengaruh langsung ($X_1 \rightarrow Y_2$) = $p_1 = 0.258$

Pengaruh Tak langsung ($X_1 \rightarrow Z$)*($Z \rightarrow Y_2$) = $p_2 \times p_3 = 0.288 \times 0.406 = 0.117$

Total Pengaruh ($X_1 \rightarrow Y_2$) + ($X_1 \rightarrow Z$)*($Z \rightarrow Y_2$) = $p_1 + (p_2 \times p_3) = 0.258 + (0.117) = 0.375$

Berikut ini adalah model Analisis Jalur (*Path Analysis*) secara lengkap pada gambar 3.



Gambar 3. Model Analisis Jalur 1 (*Path Analysis* 1) secara lengkap

Pada Gambar 3 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan besarnya pengaruh langsung adalah 0.258 dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

(sebagai intervening) dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0.117. Sehingga total pengaruh Motivasi Kerja ke Kinerja Pegawai sebesar 0.375.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *analysis Path* diatas didapatkan nilai koefisien pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.258 dan pengaruh tak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.117, berarti pengaruh tak langsung (0.117) lebih kecil daripada pengaruh langsung (0.258), sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) tanpa melalui Komitmen Organisasi (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak terbukti sebagai variabel intervening (Z).

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

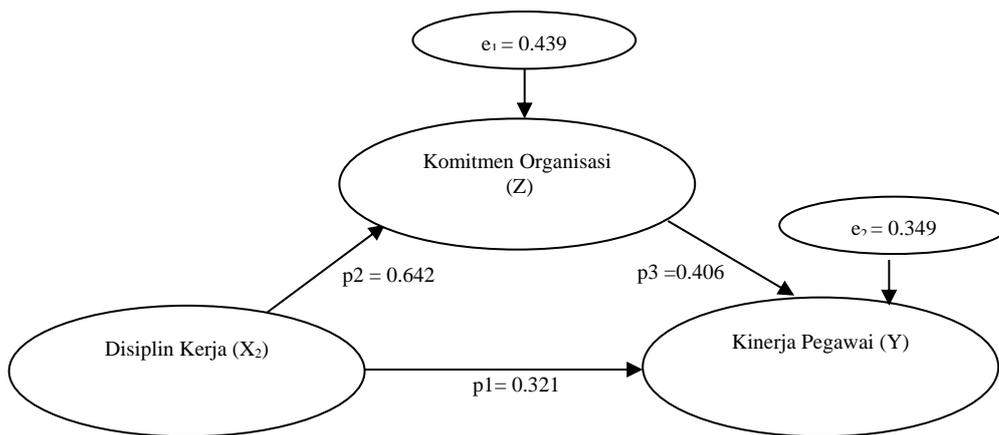
Keterangan Perhitungan:

Pengaruh langsung (X₂→Y₂) = p1 = 0.321

Pengaruh Tak langsung (X₂→Z)*(Z→Y₂) = p2 x p3 = 0.642 x 0.406 = 0.261

Total Pengaruh (X₂→Y₂)+(X₂→Z)*(Z→Y₂) = p1 + (p2xp3) = 0.321 + 0.261 = 0.582

Berikut ini adalah model Analisis Jalur (*Path Analysis*) secara lengkap pada gambar 4.



Gambar 4. Model Analisis Jalur 2 (*Path Analysis 2*) secara lengkap

Pada Gambar 4 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan besarnya pengaruh langsung adalah 0.321 dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi (sebagai intervening) dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0.261. Sehingga total pengaruh Disiplin Kerja ke Kinerja Pegawai sebesar 0.582.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *analysis Path* diatas didapatkan nilai koefisien pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.321 dan pengaruh tak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.261, berarti pengaruh tak langsung (0.261) lebih kecil daripada pengaruh langsung (0.321), sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) tanpa melalui Komitmen Organisasi (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak terbukti sebagai variabel intervening (Z).

Uji F (Simultan)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang diteliti dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat diuji melalui uji F. Adapun hasil pengujian uji F dalam penelitian ini terlihat pada tabel 3 dibawah berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.044	3	1.348	86.245	.000 ^a
	Residual	.563	36	.016		
	Total	4.606	39			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai Sig 0.000< dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara langsung sebesar 0.258 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0.030, atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil analisis yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai dapat dibentuk melalui adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Erawati dan Wahyono (2019) diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian Suarjana, *et al* (2016); Sholikhah (2017); Prabowo & Lestari (2013); Liana & Irawati (2014); Rahayuningsih (2018); Yudistiro (2015) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana motivasi yang diberikan dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Mendukung pula dengan hasil penelitian Mazdayani, Sayekti, dan Nugraha (2014) dimana secara parsial variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja. Begitu pula hasil penelitian Arianto & Kurniawan (2020), Sofyang dkk (2017), Erawati & Wahyono (2019); Purnama, Sunuharyo, & Prasetya (2016), Siddiqi dan Tangem (2018), serta Faisal, Zubaidi, dan Ikhwan (2019) menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Muchtar (2016) menunjukkan hal yang berbeda dimana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara langsung sebesar 0.321 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0.025, atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil analisis yang membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai dapat dibentuk melalui Disiplin Kerja yang tinggi dari karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Erawati & Wahyono (2019) diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. *Sebaliknya*, jika disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai akan menurun. Senada pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmadi dan Tchyan (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Marjanuardi dan Ratnasari (2019); Marheno, Fasochah dan Darsono (2016); serta Marpaung, Rangkuti, Ryantono dan William (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi secara langsung sebesar 0.288 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasi tersebut. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Erawati & Wahyono (2019) dimana ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka komitmen organisasi juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Purnama, Sunuharyo, & Prasetya (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan Komitmen Organisaional, begitu pun sebaliknya apabila Motivasi Kerja kurang tinggi atau baik maka akan secara signifikan menurunkan Komitmen Organisasional. Hal ini sejalan dengan Sousa (2017), Nurlaely dan Riani (2016), Erawati & Wahyono (2019) juga membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap Organizational Commitment. Makin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga Organizational commitment. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan di layanan jasa akan berpengaruh pada organizational commitment.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi secara langsung sebesar 0.642 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasi konsumen tersebut. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian M. Nurlaely dan Riani (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran yang baik (Wibowo, 2016:435). Hal yang sama juga dibuktikan Wowor dkk (2016); Erawati &

Wahyono (2019) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku social tanpa pengecualian.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara langsung sebesar 0.406 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0.004 atau lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin tinggi Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi "Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Wahyono (2019) diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah maka kinerja pegawai juga akan menurun. Senada pula dengan penelitian Purnama, Sunuharyo, dan Prasetya (2016) yang membuktikan bahwa komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan begitu pun sebaliknya apabila komitmen organisasional kurang tinggi atau kurang baik maka akan secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan Marheno, Fasochah dan Darsono (2016); menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pengasuh.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara langsung tanpa melalui Komitmen Organisasi sebesar 0.117 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap Kinerja Pegawai tanpa melalui Komitmen Organisasi. Pengaruh tak langsung (0.117) lebih kecil daripada pengaruh langsung (0.258), sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) tanpa melalui Komitmen Organisasi (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak terbukti sebagai variabel intervening (Z). Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" adalah tidak terbukti dan dapat dinyatakan ditolak.

Hal ini tidak sependapat dengan hasil penelitian Erawati & Wahyono (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Pemberian motivasi ini sebagai wujud untuk menumbuhkan rasa berkomitmen dalam organisasi sehingga memberikan semangat kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Begitu pula dengan Purnama, Sunuharyo, dan Prasetya (2016) membuktikan bahwa adanya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan tanpa adanya variabel mediator yaitu komitmen organisasional, motivasi kerja tetap berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara langsung tanpa melalui Komitmen Organisasi sebesar 0.261 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap Kinerja Pegawai tanpa melalui Komitmen Organisasi dengan pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.321 dan pengaruh tak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.261, berarti pengaruh tak langsung (0.261) lebih kecil daripada pengaruh langsung (0.321), sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) tanpa melalui Komitmen Organisasi (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) terbukti sebagai variabel intervening (Z). Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" adalah tidak terbukti dan dapat dinyatakan ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014:30) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Begitu pula Erawati dan Wahyono (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil pengujian simultan melalui uji F, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi adalah 0.000 atau < 0.050 . Hal ini berarti hipotesis kedelapan yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan", adalah terbukti dan diterima.

Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0.878, hal ini berarti kemampuan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dalam membentuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 87.8% sedangkan sisanya adalah sebesar 12,2% adalah dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai signifikansi adalah $0.030 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" terbukti.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai signifikansi adalah $0.025 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" terbukti.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai signifikansi adalah $0.039 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan" terbukti.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai signifikansi adalah $0.000 < 0,05$.

Dengan demikian hipotesis keempat penelitian “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” terbukti.

5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai signifikansi adalah $0.004 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kelima penelitian “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” terbukti.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai pengaruh tak langsung (0.117) lebih kecil daripada pengaruh langsung (0.258). Dengan demikian hipotesis keenam penelitian “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” tidak terbukti.
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan dengan memiliki nilai pengaruh tak langsung (0.261) lebih kecil daripada pengaruh langsung (0.321). Dengan demikian hipotesis ketujuh penelitian “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan” tidak terbukti.
8. Motivasi Kerja Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan memiliki nilai signifikansi adalah $0.000 < 0.050$. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan”, terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan agar kepala sekolah dapat memberikan contoh mengenai perilaku disiplin dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat ditiru oleh guru seperti datang sebelum jam pembelajaran dimulai, datang lebih awal dari pada guru-guru di sekolah, serta diharapkan guru dapat lebih mampu menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam mengajar sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar; (2) Sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, serta dengan menjalin hubungan yang baik antar guru dengan peserta didik, teman sejawat, atasan, maupun orang tua. Motivasi ini juga dapat dipengaruhi oleh adanya masukan dari sesama pendidik dan mengajar dengan baik sehingga hal ini akan penting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai; (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Usman 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Arianto, N., dan H. Kurniawan. 2020. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*. 3 (3) : 312-321.
- Azizah, Nur.Murgiyanto dan Riyadi Nugroho. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 15(2): 240-249.

- Bungin B. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Rosdakarya. Yogyakarta.
- Erawati, A., & Wahyono, W. 2019. Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8 (1), 288-301.
- Faisal, W., Zubaidi, A., dan H. Ikhwan. 2019. "Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Ppkbd Terhadap Kinerja Dan Ketahanan Keluarga (Studi pada Dinas PPPAKB Kabupaten Semarang)". *Published by Muhammadiyah University Press (MUP) 20 (01) : 1-9. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia.*
- Febriani, Dinda Shara Harum dan Suharnomo 2018. Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management 7(1): 1-20.*
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr, dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. McGraw-Hill. New York.
- Liana, Yuyuk dan Rina Irawati. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya *Jurnal Manajemen dan Akuntansi 3(1): 17-34*
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marheno, E., Fasochah dan Darsono. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang". *Dharma Ekonomi. 2. (4).*
- Marjanuardi, L., dan S. L. Ratnasari. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam". *Jurnal Benefita 4 (3)*
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, Al Fa R., dan W. William. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan". *Jurnal Manajemen. 5 (2).*
- Mathis, L., Robert dan Jackson, M, John. 2016. *Human Resources Management*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli, dkk. Rajagrafindo. Jakarta.
- Mazdayani, Sayekti WD, dan Nugraha A. 2014. "Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap di PT. Perkebunan Nusantara VII". *JIIA, 2 (3): 295-300. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/813/743>. [29 Februari 2021]*
- Muchtar. 2016. The Influence Of Motivation And Work Environment. *Sinergi, 6 (2), 27-40.*
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Education. Newyork-America.
- Nurlaely M, dan A. L., Riani. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi, Daya Saing". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 18, 10-19.*
- Prabowo, Hartiwi dan Vana Lestari. 2013. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero). *Binus Business Review 4(1): 331-348*
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) [Vol. 40 No.2, 39-47.*

- Rahayuningsih, Sri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Instansi X). *BismaJurnal Bisnis dan Manajemen* 12(3): 414-422.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rosmadi, M. L. N. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 2 (1), 79-87.
- Sekaran, U. 2013. *Research Methods for Business Edisi 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikhah, Rachmawati Tus. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Terminal Teluk Lamong. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(3): 1-12
- Siddiqi, T., & Tangem, S. 2018. "Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh". *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 15 (5), 153–162.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyang, A. R. 2017. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng". *Jurnal Mirai Management* ,2. (1).
- Sousa. De, E. A. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Komitmen Berorganisasi Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6. (7) : 2617-2634.
- Suarjana, Anak Agung Gde Mantra., I Komang Mahayana Putra dan Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 12(1): 1-11.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung:
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Utama, Dewa Gede dan Desak Kentut Sintaasih. 2015. Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran. *E-Jurnal Manajemen Uhud*, 4(11): 1-11 SSN: 2302-8912.
- Wibowo. 2014. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Kinerja Jangka panjang*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Wowor, G. J., Sontje M. Sumayku., dan M. O. Siwi. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi". *Jurnal Administrasi Publik*. 3 (038) : 1-12.
- Yudistiro, Indra Agung. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 9(1): 38-50.