

## Pengaruh Komitmen Kerja, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan

Koko Nurhadi Yanto<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>2</sup>, Meri Dwi Anggraini<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: [nurhadiyantok@gmail.com](mailto:nurhadiyantok@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to find out which is dominant in work commitment, work loyalty, work discipline and employee performance at the Pesisir Selatan Ministry of Religion Office and the influence of work commitment, work loyalty and work discipline on employee performance at the Pesisir Selatan Ministry of Religion Office partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach. The research sample was 53 respondents. Data collection uses a valid and reliable questionnaire. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, testing the t and F hypotheses. The results of the research. The dominant indicator in the work commitment variable is Discipline in work with a TCR value of 83.00%, work loyalty is Sense of belonging with a TCR value of 87.80% , work discipline is Justice and contributes to the realization of employee discipline with a TCR value of 84.80% and employee performance is Work Quantity with a TCR value of 87.60%, work commitment has a positive and significant effect on employee performance, work loyalty has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work commitment, work loyalty and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Pesisir Selatan Ministry of Religion Office*

**Keywords:** *Work Commitment, Work Loyalty, Work Discipline and Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mana yang dominan dalam komitmen kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dan pengaruh komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan secara parsial dan serentak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 53 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan dapat diandalkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menguji hipotesis t dan F. Hasil penelitian. Indikator dominan dalam variabel komitmen kerja adalah Disiplin dalam bekerja dengan nilai TCR 83,00%, loyalitas kerja adalah Rasa memiliki dengan nilai TCR 87,80%, disiplin kerja adalah Keadilan dan berkontribusi pada terwujudnya disiplin karyawan dengan nilai TCR 84,80% dan kinerja karyawan adalah Kuantitas Kerja dengan nilai TCR 87,60%, Komitmen Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Kerja, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kemenag Pesisir Selatan

**Kata Kunci:** Komitmen Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kementerian Agama Republik Indonesia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah di bidang agama. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Kementerian Agama Pesisir Selatan lebih banyak menitikberatkan pada pelayanan terhadap masyarakat di bidang agama. Seiring dengan perkembangan tuntutan pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks, perlu terus ditingkatkan kualitas kinerja pelayanan masyarakat. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Pesisir Selatan akan menentukan citra kementerian agama di masyarakat, karena dengan semakin baiknya pelayanan, maka kepuasan dan kepercayaan akan dapat diwujudkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Pramana Yuda M.Kom bagian operator kepegawaian pada Kantor Kementrian Agama Pesisir Selatan permasalahan mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam jam kerja, jam istirahat dan jam pulang pegawai. Dapat dilihat pada tabel 1.1 hasil capaian kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Pesisir Selatan berdasarkan SKP.

**Tabel 1. Rata-Rata Penilaian Capaian Kerja Pegawai Tahun 2022**

| No | Unsur-unsur         | Target penilaian | Hasil penilaian | Keterangan |
|----|---------------------|------------------|-----------------|------------|
| 1  | Orientasi pelayanan | 95,00%           | 80,00%          | baik       |
| 2  | Kepemimpinan        | 92,00%           | 85,00%          | baik       |
| 3  | Disiplin            | 90,00%           | 80,00%          | baik       |
| 4  | Komitmen organisasi | 90,00%           | 80,00%          | baik       |
| 5  | Kerjasama           | 95,00%           | 80,00%          | baik       |
| 6  | Inisiatif           | 95,00%           | 80,00%          | baik       |

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian, 2023

Pada Tabel 1 unsur-unsur penilaian tingkat capaian SKP terdiri atas unsur tentang perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan disetiap instansi pada Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011 dan adalah hasil penilaian rata-rata sasaran kinerja pegawai (SKP) pada jabatan fungsional pegawai pada Kantor Kementrian Agama Pesisir Selatan pada periode januari sampai desember 2022. Dimana pada aspek orientasi pelayanan yang berhubungan dengan kuantitas masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan, realisasi kuantitas di tahun 2022 hanya 80,00% dan kepemimpinan 85,00%.

Dari aspek kerjasama dan kedisiplinan dengan aspek kualitas masih banyak yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan target yang di harapkan baik dalam segi kehadiran yang pegawai dalam waktu bekerja. Dilihat dari rata-rata penilaian kualitas hanya mencapai 80,00% dari target 100% terrealisasi. Sementara integritas dan komitmen dilihat dari aspek waktu penyelesaian pekerjaan masih belum optimal dilihat masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan dari waktu yang ditetapkan selama 12 bulan dengan capaian 80,00% dari target yang inginkan. Nilai rata-rata capaian sasaran kerja pegawai (SKP) memiliki bobot sebesar 80,00% dimana kategori baik, walaupun masuk dalam kategori baik namun belum mencapai target yang menjadi tujuan pegawai pada Kantor Kementrian Agama Pesisir Selatan.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai komitmen kerja menjadi faktor yang harus dicermati. Komitmen kerja merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya

suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan atau organisasi tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara tentang komitmen kerja dan loyalitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dilihat kuesioner sebagai berikut.

**Tabel 2. Jawaban Pertanyaan Tentang komitmen kerja dan loyalitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan**

| No | Pertanyaan                                                                                                                                     | Jawaban         |          | Presentase (%)  |          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|
|    |                                                                                                                                                | Belum/<br>tidak | Sudah/ya | Belum/<br>tidak | Sudah/ya |
| 1  | Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan                                             | 3               | 7        | 30              | 70       |
|    | Komitmen yang diberikan sangat baik kepada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan                                                            | 5               | 5        | 50              | 50       |
|    | Mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan                                                                | 3               | 7        | 30              | 70       |
|    | Mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja                                                                                         | 8               | 2        | 80              | 20       |
| 2  | Loyalitas kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku di Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan    | 1               | 9        | 10              | 90       |
|    | Loyalitas kerja yang saya miliki sebelumnya, dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan | 10              | 0        | 100             | -        |
|    | Loyalitas kerja yang saya miliki membantu, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien                                  | 5               | 5        | 50              | 50       |
|    | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan komitmen dalam kerja                                                                  | 2               | 8        | 20              | 80       |

Sumber: 10 Pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan, 2024

Berdasarkan tabel 2 tentang komitmen dan loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan, dimana pegawai yang menjawab sudah pada variabel komitmen kerja dengan pertanyaan pertama komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dengan jawaban sudah 3 karyawan dan 7 belum karyawan. Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan, pada pertanyaan kedua saya memiliki komitmen kerja dalam menulis laporan dengan baik dengan jawaban seimbang 5 sudah dan 5 belum, selanjutnya pertanyaan ketiga saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan dengan jawaban 3 sudah dan 7 belum dan untuk pertanyaan keempat pada variabel komitmen kerja adalah Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mendapat jawaban 8 sudah dan 2 belum. Dari jawaban karyawan di atas tentang variabel loyalitas kerja dapat dikatakan bahwa karyawan belum memiliki loyalitas yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan oleh pegawai.

Dalam tabel 1.2 dapat kita lihat tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dalam satu bulan berikut ini: Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan disiplin kerja atau rendahnya disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kehadiran dalam bekerja menjadi cerminan dari rendahnya disiplin kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Tingkat Kehadiran dari Bulan Januari-Desember 2022 pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan**

| No | Bulan     | Jumlah pegawai | Terlambat | %     | Tidak hadir | %     | Cuti | %    |
|----|-----------|----------------|-----------|-------|-------------|-------|------|------|
| 1  | Januari   | 53             | 16        | 30,19 | 4           | 7,55  | -    | -    |
| 2  | Febuari   | 53             | 12        | 22,64 | 6           | 11,32 | -    | -    |
| 3  | Maret     | 53             | 15        | 28,30 | 5           | 9,43  | -    | -    |
| 4  | April     | 53             | 16        | 30,19 | 9           | 16,98 | -    | -    |
| 5  | Mei       | 53             | 13        | 24,53 | 7           | 13,21 | 1    | 1,88 |
| 6  | Juni      | 53             | 21        | 39,62 | 5           | 9,43  | -    | -    |
| 7  | Juli      | 53             | 7         | 13,21 | 9           | 16,98 | -    | -    |
| 8  | Agustus   | 53             | 7         | 13,21 | 10          | 18,87 | -    | -    |
| 9  | September | 53             | 9         | 16,98 | 12          | 22,64 | -    | -    |
| 10 | Oktober   | 53             | 11        | 20,75 | 9           | 16,98 | -    | -    |
| 11 | November  | 53             | 4         | 7,55  | 4           | 7,55  | -    | -    |
| 12 | Desember  | 53             | 14        | 26,41 | 8           | 15,09 | -    | -    |

Sumber : Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan,2023

Berdasarkan dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan adalah pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa biasanya apel pagi dimulai pada jam 08.00 WIB sampai selesai, akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan ini yang datang terlambat dan bahkan tidak mengikuti apel pagi.

Berdasarkan Tabel 1.3 data kehadiran pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan belum optimal. Disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apabila pegawai disiplin kerja maka akan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi untuk Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja pegawai di lihat dari Ketidakesesuaian kinerja pegawai dengan standar instansi diduga karena kurangnya rasa loyalitas pegawai terhadap instansi tersebut. Data kehadiran memiliki kinerja yang di bawah standar ketetapan instansi, masih banyak yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, penyelesaian tugas tidak tepat waktu, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah..

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya yang akan dikemukakan adalah:

1. Indikator manakah yang dominan dalam variabel komitmen kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?
5. Apakah komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?

### Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2019) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan Menurut Robbins & Judge (2018) yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **Komitmen Kerja**

Robbins, & Coutler (2019) menyatakan bahwa “*as a state in which an employee identifies with a particular organization and, it's goal and whises to maintain membership in the organization*”. Seseorang yang memiliki komitmen kerja karyawan ketika akan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Sapeni (2019) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki perilaku antara lain: punya kepedulian terhadap pekerjaannya, selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu rekan kerja, peduli dengan rekan sejawat, peduli dengan atasan dan peduli pada tugas pokok.

Menurut Robbins & Coutler (2019) indikator komitmen kerja adalah :

1. Sikap terhadap tugas adalah bagaimana sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
2. Loyalitas adalah bagaimana loyal pada pekerjaannya
3. Tanggung jawab adalah tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan.
4. Disiplin dalam bekerja adalah bagaimana pegawai dalam memilah waktu bekerja.

### **Loyalitas Kerja**

Menurut Siswanto (2018), pengertian loyalitas pegawai adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*. Menurut Khare (2018), loyalitas pegawai adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Pandey dan Khare (2018), loyalitas pegawai adalah perilaku pegawai yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

Indikator loyalitas dikemukakan oleh Siswanto (2018), antara lain:

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

### **Disiplin Kerja**

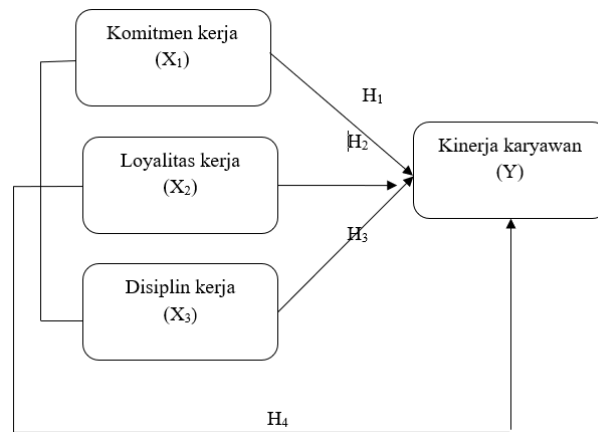
Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2018) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2019) indikator kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
4. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

### **Kerangka Konseptual**

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka dan hasil penelitian dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan
- H<sub>2</sub>: Diduga loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan
- H<sub>3</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan
- H<sub>4</sub>: Diduga komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan

### Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak Sampel 53 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

## HASIL PENELITIAN

### a. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |               |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance VIF |
| 1 (Constant)    | 28,924                      | 18,079     |                           | 1,600 | ,116                    |               |
| komitmen kerja  | ,275                        | ,184       | ,213                      | 3,491 | ,002                    | ,883 1,132    |
| loyalitas kerja | ,114                        | ,111       | ,141                      | 3,027 | ,010                    | ,963 1,039    |
| disiplin kerja  | ,367                        | ,168       | ,140                      | 4,994 | ,000                    | ,916 1,092    |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  
 $KP = 28,924 + 0,275KK + 0,114LK + 0,367DK + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 28,924 artinya jika tidak ada komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja ( $X_i = 0$ ) maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan sebesar konstanta yaitu 28,924 satuan.
- Koefisien komitmen kerja 0,275, koefisien bernilai positif artinya komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dimana jika komitmen kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan naik sebesar 0,275 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien loyalitas kerja 0,114, koefisien bernilai positif artinya loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dimana jika loyalitas kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan turun sebesar 0,114 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien disiplin kerja 0,367, koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan naik sebesar 0,367 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

#### b. Hasil Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                      | R                 | R Square |                   | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                            |                   | R Square | Adjusted R Square |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                          | ,639 <sup>a</sup> | ,515     | ,561              | 4,97143                    | ,115              | 2,127    | 3   | 49  | ,109          |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja  
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,561. Hal ini berarti kontribusi komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan sebesar 56,10% sedangkan sisanya 43,90% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kompetensi dan lainnya.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t

Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dimana  $df=n-k-1 = 53-2-1 = 49$ , maka angka kritik adalah 2,014 untuk nilai t-tabel, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                             |            |                           |       |      |                         |       |  |
|----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |  |
|                                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |  |
| 1 (Constant)                           | 28,924                      | 18,079     |                           | 1,600 | ,116 |                         |       |  |
| komitmen kerja                         | ,275                        | ,184       | ,213                      | 3,491 | ,002 | ,883                    | 1,132 |  |
| loyalitas kerja                        | ,114                        | ,111       | ,141                      | 3,027 | ,010 | ,963                    | 1,039 |  |
| disiplin kerja                         | ,367                        | ,168       | ,140                      | 4,994 | ,000 | ,916                    | 1,092 |  |
| a. Dependent Variable: kinerja pegawai |                             |            |                           |       |      |                         |       |  |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen kerja memiliki t hitung (3,491) > t tabel (2,004) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,002<0,05. Hal ini berarti bahwa H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.
2. Variabel loyalitas kerja memiliki t hitung (3,027) > t tabel (2,004) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,010<0,05. Hal ini berarti bahwa H<sub>2</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.
3. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung (4,994) > t tabel (2,004) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H<sub>3</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

### 2. Uji F

Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dimana  $df=n-k-1 = 53-2-1 = 49$ , maka angka kritik untuk tabel-F adalah 2,71, dapat dilihat perbandingan pada tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Uji-F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 157,713        | 3  | 52,571      | 10,127 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1211,042       | 49 | 24,715      |        |                   |
|                    | Total      | 1368,755       | 52 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 10,127 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 (lampiran tabel F) dan nilai signifikan sebesar 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari 0,00. Hal ini berarti bahwa H<sub>4</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh komitmen kerja Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji-t komitmen kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Harahap, V. R., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Hasil penelitian kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dan penelitian Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

### 2. Pengaruh loyalitas kerja Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji-t loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Harahap, V. R., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Hasil penelitian kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dan penelitian Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

### 3. Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji-t disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar

hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

.Hasil penelitian Harahap, V. R., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Hasil penelitian kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dan penelitian Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

#### **4. Pengaruh komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan analisis regresi koefisien determinan dan pengujian hipotesis uji-F Komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Harahap, V. R., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Hasil penelitian kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dan penelitian Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Indikator dominan dalam variabel komitmen kerja adalah Disiplin dalam bekerja dengan nilai TCR sebesar 83,00%, loyalitas kerja adalah Rasa memiliki dengan nilai TCR sebesar 87,80%, disiplin kerja adalah Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai dengan nilai TCR sebesar 84,80% dan kinerja pegawai adalah Kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 87,60% pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan
2. Variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.
3. Variabel loyalitas kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.
4. Variabel disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

5. Komitmen kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Bagi Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan  
Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan juga harus memerhatikan budaya dan norma yang berlaku di Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan apakah bertentangan atau berbenturan dengan prinsip yang dimiliki oleh para karyawan dalam penelitian ini, karena dengan adanya benturan tersebut akan membuat ketidakpuasan yang dirasakan yang ada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan yang tidak lain dan tidak bukan efeknya akan berdampak pada komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan yang tidak maksimal karena mereka bekerja tidak pada visi dan misi yang sama dengan Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan, itulah kenapa budaya dan norma yang ada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan juga hal yang perlu diperhatikan keselarasannya.
- b. Untuk mempertahankan disiplin kerja melalui penghargaan yang sudah tinggi hendaknya Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan memberikan sistem penghargaan yang lebih memuaskan agar disiplin kerja dapat terjaga dengan baik.
- c. Loyalitas kerja pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan perlu meningkatkan pengetahuan pegawai terhadap pengoptimalan informasi tentang tanggung jawab kerja yang dapat dilakukan dengan sosialisasi berupa poster terkait loyalitas kerja dan cara pengendaliannya. Selain itu, dengan meningkatkan pelaksanaan pelatihan yang menyeluruh kepada pegawai, memperbanyak tanda bahaya agar mereka dapat mengenali dengan baik seluruh risiko bahaya yang ada dilingkungan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2019. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2018. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Danang Sunyoto. 2019. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2019. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksar
- Hutami, Inten Paramitha, Baharuddin Semmaila, and Ilham Labbase. 2020 "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *CESJ: Center Of Economic Students Journal* 3.2 158-165.
- Indah Puji Hartatik SE, M.M. *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana; 2018.
- Insani, Azka Hibatullah Pratama. 2020 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Haleyora Power Ulp Yogyakarta KotA. Diss. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
- Lubis, S. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17-25.
- Malayu SP. Hasibuan, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Meganovitasari, Erlyn Dwi. 2020 "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang)."
- Nandini, Fera. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Produksi PT. Bintang Sempurna)*. Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta, 2020.
- Nitisemito, Alex. S, 2018, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2018 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Nur Shafini Mohd Said, Amaleena Syamimie Ezzaty Ahmad Zaidee, Ahmad Suffian Mohd Zahari, Siti Rapidah Omar Ali and Suzila Mat Salleh. (2015)
- Nurdin, Ihsan, Sri Langgeng Ratnasari, and Herni Widiyah Nasrul. 2020 "Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. Vol. 1. No. 1.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Romli, Romli. 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Duta Elok Persada (DEP). Diss. Universitas Pembangunan Jaya
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2019. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins 2019, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sudiman, Sudiman. 2020 "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul." *Jurnal Nusantara* 3.1 38-46.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistyo Nugroho. 2019. *E-Commerce Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: EKUILIBRIA

- Suprpti, et al. 2020 "The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1.2 153-172.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani Ekowati. 2020 "Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 13.1 14-25.
- Sutrisno, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2018. Manajaemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Taohid, Muhammad Gilang Rizky, R. Achmad Drajat Aji Sujai, and Nugi Mohammad Nugraha. 2021 "Does work discipline affected by the working environment and work motivation?." *Economics. Ecology. Socium* 5.1 13-23.
- Wahyudi, Baharuddin Semmaila, and Zaenal Arifin. 2020 "Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance." *Point Of View Research Management* 1.3 01-08.
- Wibisono, Berni Dwi. 2020 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Palebon Semarang. Diss. Universitas Negeri Semarang,
- Wibowo S, & Suwati 2019 *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang. UNEJ*
- Wirawan, 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.