

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang

Nursafitra M¹, Andi Agustang², Andi Muhammad Idhan³, Nurwiwiana⁴

1, Universitas Negeri Makassar

2,3, Universitas Negeri Makassar

4, Universitas Muslim Indonesia

Email: 1vitanursafitra@gmail.com, 2andiagust63@gmail.com, 3amuhidkhan@unm.ac.id,
4wiwiananur@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih jauh peran Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilakukan di Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dengan responden yang berjumlah 69 orang dengan teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah dengan rumus slovin. Metode pengumpulan data berupa metode observasi, dan pengisian kuisioner. Dan selanjutnya model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi dalam mencapai tujuan, maju dan berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi perlu memiliki mutu yang tinggi dengan adanya pegawai yang integritas tinggi dalam organisasi dalam organisasi atau instansi, maka pegawai tersebut akan menciptakan kebanggaan tersendiri dan tidak akan mengecewakan instansi tepat berkerja. Selain itu, dengan adanya pegawai yang berintegritas tinggi dalam bekerja tentunya menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melihat cara mereka bekerja dapat dinilai bahwa pegawai tersebut memiliki integritas yang tinggi dan juga di sisi lain dan juga dapat dilihat dari sisi disiplin kerja pegawai

yang selalu patuh terhadap peraturan instansi dan juga timbulnya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau instansi.

Kinerja seseorang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi memerlukan beberapa waktu untuk bisa mengetahui apakah kinerja seseorang baik atau buruk, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Manajemen sumberdaya manusia bertugas mengelola individu-individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, secara efisien dan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumberdaya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua

peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berperan sebagai sumber daya yang berperan untuk menyusun dan merencanakan pembangunan dan pengembangan kegiatan pendaftaran dan pencatatan penduduk, pembinaan umum, pemberian Nomor Induk Kependudukan (NIK), pendaftaran dan penerbitan kartu keluarga, pendaftaran dan penerbitan kartu tanda penduduk, pencatatan dan penerbitan akta-akta catatan sipil (kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian), dan pencatatan pengakuan dan pengesahan anak, pencatatan mutasi data penduduk, pengelolaan data penduduk, penyelenggaraan data penduduk, serta pelaksanaan pembinaan pengolahan cabang dinas unit pelaksana teknis administrasi.

Beberapa masalah yang masih dihadapi seperti masih ada pegawai yang merasa kurang jelas dengan tugas pokok dan fungsi yang di berikan, masih minimnya rapat evaluasi atas hasil-hasil kerja dalam periode waktu tertentu pada setiap unit kerja, terjadinya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja ringan pada saat jam kerja, serta belum efisien dalam memanfaatkan jam kerja, Upaya meningkatkan sumber daya atau kualitas pegawai pada Kantor dinas kependudukan dan catatan sipil adalah dengan penerapan manajemen kinerja, baik manajemen administrasi, manajemen personalia, serta pemberdayaan tenaga-tenaga pegawai dengan kualitas yang baik dan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keahlian, serta menekankandisiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang.

Dari latar belakang dan fenomena yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang yang dikaitkan dengan masalah disiplin kerja dan komitmen organisasi peneliti menduga terdapat hubungan disiplin kerja

dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan memformulasikannya dalam judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang".

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang tepatnya Jl. Pasar Baru No.7 Kec. Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melalui,1. Kuesioner : Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner penelitian diberikan kepada responden atau meminta bantuan salah satu pegawai pada instansi responden bekerja untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner tersebut, 2. Observasi : Observasi teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian terutama mengenai disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai yang diterapkan pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Enrekang, 3. Wawancara : proses Tanya jawab antara peneliti dengan responden. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan pertanyaan serta mencari informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer yaitu Data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung pada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan pengumpulan dokumen-dokumen atau arsip-arsip serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah kinerja pegawai pada pada Kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan bentuk analisis yang diperuntukan bagi data yang berwujud angka. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer melalui program IBM SPSS 25. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Indikator-indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Variabel Disiplin kerja (X1) yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, Variabel Komitmen Organisasi (X2) yaitu *affective Commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*, Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kriteria Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran mengenai identitas yang menjelaskan umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir, masa kerja yang dimiliki Pegawai Sipil, Karakteristik responden ini menjadi penting untuk menjelaskan keterkaitannya dengan disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang. Jumlah populasi 84 orang, penetapan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan lima persen (5%) sehingga diperoleh sampel sebanyak 69 orang.

2. Deskripsi Statistik

Nilai rata-rata pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil

Kabupaten Enrekang dibandingkan dengan nilai standar deviasi diperoleh hasil yaitu nilai rata-rata lebih besar sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja yang baik pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), satu variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

- a. Variabel Kinerja pegawai (Y) : Variabel Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan 4 pernyataan, dari sebaran jawaban responden terkait variabel Kinerja pegawai maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan setuju, Nilai tersebut memberikan implikasi bahwa responden cenderung menyatakan setuju bahwa Kinerja pegawai kejujuran perlu menjadi pertimbangan penting dalam Kinerja pegawai.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X1) Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan 5 pernyataan, dari sebaran jawaban responden terkait variabel Disiplin Kerja maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan setuju.
- c. Variabel Komitmen Organisasi (X2) Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan 3 pernyataan, dari sebaran jawaban responden terkait variabel Komitmen Organisasi maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan setuju.

B. Uji Instrumen Penelitian.

a. Uji Validitas

Hasil analisis validitas pada variabel independen (disiplin kerja dan komitmen organisasi) dan dependen (kinerja pegawai) semua total item diatas lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan valid. Pada variable kinerja pegawai pegawai (Y) indikator yang paling tinggi pengaruhnya indikator Y1.4 (tanggung jawab), Pada variabel disiplin kerja (X1) indikator yang paling tinggi pengaruhnya yaitu X1.2 (ketaatan pada peraturan kerja). Dan untuk variabel komitmen organisasi (X2) indikator yang paling tinggi pengaruhnya yaitu X2.2 (Continuance commitment)

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Uji realibilitas responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable yang mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas :

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

b) Uji Multikolinearitas :

Dari hasil uji tersebut, ditemukan bahwa nilai Varian Inflation Factor (VIF) dari 2 variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) lebih kecil dari 10 dan nilai Tolérance kurang dari 1. maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinearitas.

c) Uji heteroskedastisitas :

Penyebaran titik- titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian penyempit dan kembali melebar kembali. Penyebaran titik titik data tidak berpolah. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

d) Analisis Regresi Berganda :

Hasil yang diperoleh menunjukkan apabila Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat dan, apabila Komitmen Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat

e) Uji Koefisien Korelasi :

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai sangat kuat sekali karena nilai korelasi mendekati satu

f) Uji Koefisien Diterminasi (R²):

Angka menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap

Kinerja pegawai. Besarnya R square adalah 0.917, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai.

g) Pengujian Hipotesis :

a. Uji statistic t :

Berdasarkan pengujian statistik t atau t-hitung antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) data menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti diterima. Berdasarkan pengujian statistik t atau t-hitung antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y), menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti (diterima). Berdasarkan pengujian statistik F, didapatkan hasil secara simultan disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga terbukti diterima.

b. Uji Statistik F :

Variable Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut (disiplin kerja dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja

pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengujian hipotesis pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dari variable disiplin terhadap kinerja pegawai dengan Hasil (Stg. t $0,000 \leq 0,05$) serta koefisien sebesar 0,797 yang menunjukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang, Frekuensi tanggapan responden pada variabel disiplin kerja dengan indikator bekerja etis (X1.5) yaitu sikap pegawai yang berhubungan dengan moralitas, kejujuran, keadilan dan kesetaraan, Hal tersebut berarti bahwa semakin disiplin pegawai, kinerja semakin meningkat. Untuk indikator kehadiran setiap pegawai harus tepat pada waktu berdasarkan tanggapan responden pegawai cenderung setuju terhadap kehadiran tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Untuk indikator ketaatan pada peraturan kerja yang menyatakan bahwa pegawai harus mematuhi peraturan di tempat kerja dengan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan instansi, pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang cenderung setuju. Untuk indikator ketaatan pada standar yang menyatakan pegawai harus mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab terdapat 47 pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang setuju. Untuk indikator tingkat kewaspadaan tinggi menyatakan pegawai harus berhati-hati dan penuh ketelitian dalam bekerja terdapat 4 pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten yang cukup setuju. Untuk indikator bekerja etis yang menyatakan pegawai tidak menggunakan

inventaris kantor diluar kepentingan instansi terdapat 31 pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang sangat setuju. Dengan adanya disiplin kerja pada pegawai, tingkat tanggung jawab akan tugas dan wewenang dalam instansi sangat tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja dalam sebuah organisasi atau instansi pada dasarnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat, Frekuensi tanggapan responden pada variabel Komitmen organisasi dengan indikator Affective commitment (X2.I) yaitu hal yang berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri dengan nilai rata-rata paling tinggi 3,93 responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 18,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin bagus penerapan organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pada indikator affective commitment yang menyatakan pegawai merasa masalah yang dialami instansi adalah masalahnya juga dari Pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Enrekang yang cenderung setuju. Untuk indikator continuance commitment yang menyatakan tetap bekerja pada instansi ini suatu keharusan dari pada keinginan pegawai dan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang cenderung setuju. Untuk indikator normative commitment yang menyatakan loyalitas itu penting maka pegawai memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada instansi masih terdapat 2 Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang tidak setuju. Dengan tercapainya tujuan suatu instansi, dibalik itu terdapat pegawai atau tenaga

kerja yang bertanggung jawab, mempunyai keterampilan, sikap dan tingkah laku yang baik. Pegawai yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi melakukan pekerjaan yang teratur, bekerja dengan penuh waktu atau mungkin lebih menjaga aset instansi, berbagi dalam mencapai tujuan instansi (Mayer dan Allen, 2013:244). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik merupakan cerminan dari tingkat kelayakan-tasan dan komitmen pegawai untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Maka dari itu, dalam keadaan yang normal komitmen organisasi akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka akan terlibat dalam pekerjaan yang penuh tanggung jawab. Seorang pegawai dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya apa bila kinerja pegawai meningkat dan terlaksana dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya apabila komitmen organisasi terlaksana dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Saran

Model teoritis yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman kita tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan saran yang diharapkan bisa bermanfaat adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dapat mempertahankan disiplin kerja selama ini dan yang akan datang harus lebih ditingkatkan agar mencapai tujuan bersama.

2. Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang harus mempertahankan komitmen organisasi dan melaksanakannya dengan baik agar mencapai tujuan organisasi.

3. Diharapkan pegawai lebih mematuhi peraturan dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Agung Mahendra Pratama. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kanreg I BKN Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia

Fitria dan Samsul Amar, 2015. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (dppka) kabupaten tanah datar*. Jurnal Ekonomi

Ghazali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung : Aditama.

Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Lijan Poltaka Sinabel. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Bumi Aksar 2018). Hlm 217

Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Novi Darmayanti .*Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk., Perawang)*

Nurhayati, Nunung. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu*. Buletin Bisnis & Manajemen. Vol. 06.No. 02.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang "Disiplin Pegawai Negeri"

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.

Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman.
2018. *Komitmen Organisasi*. Makassar; Cv
Nas Media Pustaka