

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH**

**Mustolihudin**

Sekolah Tinggi Agama Islam ALHIKMAH Jakarta  
Email: [mustolihudin@gmail.com](mailto:mustolihudin@gmail.com)

**Sita Husnul Khotimah**

Sekolah Tinggi Agama Islam ALHIKMAH Jakarta  
Email: [sita\\_kh81@yahoo.com](mailto:sita_kh81@yahoo.com)

**Abstract:** This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and organizational commitment on the performance of teachers at MI Mumtaza Islamic School Pondok Cabe, South Tangerang, either individually or collectively. This study used a survey method with a quantitative approach. The study population was all teachers of MI Mumtaza Islamic School Tangerang Selatan, totaling 115, with a sample of 45 teachers. Data were collected using a questionnaire on work discipline, organizational commitment and teacher performance. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, while hypothesis testing used multiple linear regression tests. The results of the study: 1) There is an influence between work discipline on teacher performance with a correlation coefficient value of 0.783, this shows that work discipline affects teacher performance by 61% with a strong category, 2) There is an influence between organizational commitment on teacher performance and the coefficient value. The correlation is 0.487, this shows that organizational commitment affects teacher performance by 24% with a low category, 3) There is an influence between work discipline and organizational commitment simultaneously on teacher performance as indicated by the correlation coefficient value of 0.728. This shows that together work discipline and organizational commitment have an effect of 53% on teacher performance in the medium category.

**Keyword :** work discipline, organizational commitment, teacher performance

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis, pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MI Mumtaza Islamic School Pondok Cabe Tangerang Selatan baik secara sendiri maupun bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru MI Mumtaza Islamic School Tangerang Selatan yang berjumlah 115, dengan sampel penelitian berjumlah 45 guru. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian : 1) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % dengan kategori kuat, 2) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 % dengan kategori rendah, 3) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan secara bersama-sama disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 53 % terhadap kinerja guru dengan kategori sedang.

**Kata Kunci :** disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga

mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru sebagaimana tercantum dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan salah satu komponen pendidikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa.

Kinerja adalah kemampuan individu dalam melakukan tugasnya untuk memperoleh hasil sesuai dengan tujuan sebuah organisasi (Iskandar, 2013). Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang Undang Dasar yaitu sebesar 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya

dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin, Keith Davis dalam Wahyudi (2019), menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson dalam Lasmaya (2016), bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Dewi, 2020). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti, guru datang ke tempat kerja tepat waktu; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru menggunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Dari survey awal di sekolah menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru di MI Mumtaza Islamic School masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran dalam kurun waktu semester terakhir. Indikator jumlah guru tidak hadir pada bulan juli 2019 sebesar 4,6 %, Agustus 2019 sebesar 5,21 %, September

2019 sebesar 4,1 %, Oktober 2019 sebesar 7,89 %, Nopember 2019 sebesar 7,92 % dan bulan Desember 2019 sebesar 5,57 % sehingga rata-rata ketidakhadiran guru sebesar 5,88 %.

Sekilas tampak ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. Komitmen pada organisasi merupakan suatu kondisi yang mana seorang karyawan berpihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berkomitmen menjaga keanggotaannya (Waworuntu, 201). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan (2013), bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen. Komitmen akan ditunjukkan melalui sikap menerima, keyakinan yang kuat kepada nilai serta tujuan organisasi, demikian juga adanya antusias yang kuat untuk bertahan pada

keanggotaan dalam organisasi untuk tercapainya tujuan.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru dimana dapat menimbulkan perilaku positif terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Rasa memiliki guru terhadap sekolah, bahwa sekolah adalah rumah kedua, keluarga besar, serta bangga menjadi bagian dari organisasi sekolah adalah salah satu tolok ukur komitmen guru terhadap lembaga dalam hal ini sekolah. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dan keterlibatan individu dalam suatu hal yaitu, (a) keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk melakukan upaya yang cukup besar atas nama organisasi; dan (c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Natasya, 2017).

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dengan cara mengukur

indikator-indikator penelitian sehingga diperoleh gambaran hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI Mumtaza Islamic School Pondok Cabe Tangerang Selatan, yang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2019–2020 sebanyak 115 orang guru. Sampel diambil secara acak sebanyak 45 orang guru. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, yaitu angket/kuesioner. Metode analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda.

## HASIL

### 1. Hasil Uji Normalitas

Nilai signifikansi disiplin kerja pada uji normalitas diperoleh sebesar 0,173 komitmen organisasi 0,608 dan Kinerja guru 0,264 karena nilai signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  (0.05), maka Sampel dari populasi berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Homogenitas

Signifikansi uji homogenitas sebesar 0,722 pada variabel disiplin kerja, karena nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa varian dari dua atau kelompok populasi data adalah sama, sedangkan pada variabel komitmen organisasi nilai signifikansi sebesar 0,685 karena nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa

varian dari dua atau kelompok populasi data adalah sama.

### 3. Hasil Uji Linieritas

Signifikansi uji linieritas sebesar 0,484 pada variabel disiplin kerja karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka persamaannya linier atau terdapat hubungan linear antara variabel Disiplin kerja (X1) dengan Variabel kinerja guru (Y). Dari hasil data di atas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,863 pada variabel motivasi kerja karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka persamaannya linier atau terdapat hubungan linear antara variabel Motivasi kerja (X2) dengan Variabel kinerja guru (Y). Sedangkan signifikansi sebesar 0,863 pada variabel komitmen organisasi karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka persamaannya linier atau terdapat hubungan linear antara variabel komitmen organisasi (X2) dengan Variabel kinerja guru (Y).

### 4. Hasil Uji Hipotesis

#### Hipotesis 1

Diperoleh persamaan regresi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru  $Y = 41,005 + 0,139X1$  dengan nilai koefisien regresi berganda X1 sebesar 0,139 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X1 akan

meningkatkan nilai Y sebesar 0,139 pada konstanta 41,005. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025 ) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,017. Dengan demikian maka H<sub>0</sub> di tolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengkuadratkan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,783$  diperoleh  $r_{y12} = 0,613$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 %.

### Hipotesis 2

Pada hipotesis kedua diperoleh persamaan regresi variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru  $Y = 34,142 + 0,099X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi berganda  $X_2$  sebesar 0,099 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai  $X_2$  akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,099 pada konstanta 34,142. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025 ) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,017. Berdasarkan nilai t hitung (2,575) dan t tabel (2,017) maka t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> di tolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Dengan mengkuadratkan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,487$  diperoleh  $r_{y22} = 0,237$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 %.

### Hipotesis 3

Pada uji hipotesis ketiga diperoleh rumus regresi  $Y = 39,030 + 0,317X_1 + 0,503X_2$  dengan konstanta sebesar 39,030 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 39,030 konstanta.

Berdasarkan uji ANOVA atau Uji F diperoleh nilai F hitung 25.071. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %,  $\alpha = 5\%$  df 1 (jumlah variabel – 1 = 2), dan df 2 (n-k-1) atau 45-2-1 = 43 ( n : jumlah responden dan k : jumlah variabel bebas). Hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,21.

Berdasarkan nilai F hitung (25.071) dan F tabel (3,21) maka F hitung > F tabel maka H<sub>0</sub> di tolak artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh signifikan antara disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai  $R_{y1.2}$  sebesar 0,728 dan nilai  $R_{y1.22}$  sebesar 0,529 hal ini berarti bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh 53 % terhadap kinerja guru.

## PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima. Berarti bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja guru dalam bertugas dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Hal ini berdasarkan nilai  $t$  hitung (4.879) dan  $t$  tabel (2,017) berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  table, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % sisanya sebesar 39 % dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tyas, 2018).

Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Runtunuwu, dkk (2015), yang menyatakan disiplin kerja, penempatan kerja dan

lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga guru dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan sekolah dan guru itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang guru dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

### 2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru diterima. berarti bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru dalam bertugas dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Hal ini berdasarkan nilai  $t$  hitung (2,575) dan  $t$  tabel (2,017) berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  table, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 % sisanya sebesar 76 % dipengaruhi faktor lain.

Hal ini sesuai dengan teori komitmen organisasi menurut Moorhead dan Griffin dalam Mandolang (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana sikap keterikatan yang dicerminkan oleh seseorang pada

organisasinya. Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai institusi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di institusinya (Sari dan Widi, 2019).

### 3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama memperlihatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Berdasarkan nilai F hitung (25,071) dan t tabel (3,21) berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53 % sisanya sebesar 47 % dipengaruhi faktor lain.

Peningkatan komitmen organisasi atau keberpihakan anggota terhadap organisasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja guru atau karyawan baik di sebuah perusahaan maupun di sebuah lembaga pendidikan. Hal di atas sejalan dengan hasil penelitian Fitrianto, Ambarita dan Suntoro (2013), yang menyatakan ada pengaruh positif

serta signifikan antara komitmen organisasi dan manajemen konflik terhadap kinerja guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram yaitu sebesar 16,9 %. Hal yang sama dihasilkan oleh penelitian Thamrin (2012), bahwa komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Widi Purnama Sari (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian, maka dalam meningkatkan disiplin kerja guru sebaiknya Kepala Sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ. Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan

kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di kelas maupun di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279-294.
- Febri Nur Fitrianto, Alben Ambarita, Irawan Suntoro. (2013). 'Pengaruh Iklim Organisasi, Manajemen Konflik Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Swasta Di Kecamatan Bandar Mataram.', *Jurnal Ilmiah, FKIP Unila*.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1)
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3). Bob, Waworuntu, Perilaku Organisasi, Beberapa Model Dan Submodel (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016).
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25-43.
- Mandolang Febby, 'Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Provider Jaminan Kesehatan Nasional (Studi: Pemberi Pelayanan Kesehatan RSU Mohammad Noer Pamekasan)', 2.4.
- Natasya, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (Fraud) Dalam Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. Iv Polda Sulut', 12.2 (2017), 847-56
- Purnamasari, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Sari, Widi Purnama, 'Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara', *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2.2 (2019), 58-66.
- Thamrin, H. M. (2012). 'The Influence of Transformational Leadership And Organizational Commitment on Job Satisfaction And Employee Performance', *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3.5.
- Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.

Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351-360.