DESANTA p-ISSN = 2745-3537
INDONESIAN OF INTERDISCIPLINARY JOURNAL
Volume 5, Nomor 1 September 2024

# THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK DISCIPLINE OF VILLAGE OFFICIALS IN PULO VILLAGE CIRUAS DISTRICT

**Priatna Wijaya**

**Prodi Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh – Yusuf Tangerang**

Email: priatnawijaya453@gmail.com

*ABSTRACT*

*The purpose of this study is to determine the influence of organizational commitment on employee work discipline, to find out the influence of the work environment on employee work discipline and to find out the influence of organizational commitment and organizational commitment together on employee work discipline in Pulo Village, Ciruas District. The population in this study is 42 people, while the sample with the saturated sample method was obtained from a sample of 42 respondents in Pulo Village, Ciruas District. The results of this study in the first hypothesis there is a significant influence of organizational commitment on employee work discipline in pulo Village, CiruasDistrict, the results of tcount > ttable (6.188 > 2.021) with a significance level of 0.00 (0.00 < 0.05), the second hypothesis there is a significant influence of the work environment on employee work discipline in Pulo Village, Ciruas District, tcount > ttable (3.115 > 2.021) with a significance level of 0.00 (0.00 < 0.05) and The third hypothesis is that there is a significant influence of organizational commitment and work environment simultaneously on the work discipline of employees in Pulo Village, Ciruas District.obtained the results of Fcal > Ftabel (24,612 > 3,238) with a significance level of 0.00 (0.00 < 0.05). The conclusion of this study is that the first hypothesis has a significant influence of organizational commitment on employee work discipline in Pulo Village, Ciruas District. The second hypothesis is that there is a significant influence of the work environment on employee work discipline in Pulo Village, Ciruas District and the third hypothesis is that there is a significant influence of organizational commitment and work environment simultaneously on employee work discipline in Pulo Village, Ciruas District.*

*Keywords: Organizational Commitment, Work Environment and Work Discipline*

## PENDAHULUAN

Desa merupakan tingkatan pemerintah terendah dalam struktur pemerintah di Indonesia, tetapi merupakan wilayah yang mempunyai wewenang paling luas. Desa merupakan ujung tombak pelaksanaan program-program pemerintah. Oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus disiapkan kinerjanya dan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Perangkat desa adalah unsur penting sebagai penggerak pemerintahan desa. Sehingga perangkat desa sebagai unsur penggerak, haruslah memiliki kemampuan kinerja yang optimal demi menunjang pelayanan terbaik bagi masyarakat desanya.

Organisasi pemerintah desa didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Agar aktifitas organisasi pemerintah desa berjalan dengan baik, perlu adanya pegawai yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap maju atau tidaknya suatu organisasi karena pegawai merupakan ikon dari sebuah organisasi, dan kedisiplinan dari pegawai tersebut dapat menentukan arah organisasi tersebut. Maka dari itu, disiplin pegawai perlu diperhatikan agar organisasi dapat maju ke arah yang lebih baik lagi.

Komitmen organisasi aparat desa menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat aparat desa sebuah instansi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi instansi atau organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau instansi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karena pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam penerimaan aparat desa.

Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran aparat desa dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi organisasi adalah produktivitas aparat desa yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Sejalan dengan pendirian organisasi, manajemen organisasi selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi aparat desa organisasi. Setiap organisasi atau organisasi haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar aparat desa dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi aparat desa sendiri. Bagi suatu organisasi dengan adanya disiplin dapat meningkatkan tata tertib organisasi, sehingga para aparat desa taat terhadap peraturan organisasi. Sedangkan bagi aparat desa sendiri dengan adanya disiplin kerja dapat menjadikan aparat desa lebih rajin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Desa Pulo Kecamatan Ciruas salah satu wilayah yang berada di Kabupaten Serang, permasalahan pada pengamatan penelitian di Desa Pulo Kecamatan Ciruas

terkait permasalahan komitmen organisasi penulis melakukan penelitian berdasarkan survei yang dilakukan terutama dalam menyelesaikan tugas dan tangungjawabnya secara efektif dan efesien. Semakin banyaknya aparat desa yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat pula. Masih adanya hambatan dalam pencapaian target kerja terutama pada pencapaian kinerja tidak sesuai dengan harapan seperti penyelesaian pekerjaan pada suatu bagian yang tidak terselesaikan tepat waktu dan pemecahan masalah dalam bekerja pada bagian belum optimal. Komitmen yang rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan disiplin kerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap aparat desa, maupun antara aparat desa terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta suasana kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan "perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen aparat desa terhadap organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja aparat desa tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Salah satu gejala rendahnya lingkungan kerja pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki lingkungan dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Ketidakpuasan kerja diakibatkan oleh kelebihan beban kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas hubungan akademisi dengan supervisi, kualitas lingkungan fisik di mana mereka bekerja dan tingkat pemenuhan dalam pekerjaan.

## KAJIAN TEORITIK

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Komitmen organisasi yang terkait dengan pekerjaan akan bersinggungan dengan banyak hal dalam lingkup organisasi. Untuk komitmen organisasi dapat dipandang pada beberapa konteks meliputi komitmen organisasi pegawai pada atasan, rekan kerja, pekerjaan atau organisasi.

Menurut Sopiah (2014: 156) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2013:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi.

Menurut Panggabean, (2014 :135) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Dari definisi-definisi diatas maka dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

**Lingkungan Kerja**

Untuk menjelaskan pemahaman dari Lingkungan kerja untuk mendukung penelitian, landasan teori ini maka dikemukakan oleh beberapa pengarang antara lain Suntoyo (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Notoatmodjo (2011: 157) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan kerja yang pengaruhnya adanya terhadap produktivitas kerja.

Menurut Dewi (2012:107) lingkungan kerja adalah elemen yang dapat menciptakan momentum di organisasi. Tidak ada lingkungan yang lebih baik atau lebih produktif daripada yang lain, karena hanya ada satu hal yang perlu dipertimbangkan dan itu adalah lingkungan yang mencerminkan dan itu adalah mencerminkan visi, misi dan lain-lain". Sedarmayati (2011:26) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah Lingkungan dimana tempat kerja dikondisikan dengan lingkungan yang pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dan mempunyai pengaruh yang mencerminkan visi dan misi

**Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar

Menurut Sutrisno (2013: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu prestasi kerja pegawai dan organisasi tersebut dapat meningkat.

**Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian yang relevan yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari penelitian diantaranya “

**Tabel 1**
**Hasil Penelitian Yang Relevan**

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 1 | Muh Yusuf Qamaruddin, M Risal dan Herna Sudarman (2021) | Motivasi Dan Komitimen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pagawai Aparat Sipil Negara (ASN) | Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja |
| 2 | Fajar Nofriansyah (2016) | Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank | Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja |
| 3 | Komang Joni Udayana (2015) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina | Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai |
| 4 | Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra Kirana, Gendro Wiyono | Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai |

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| | (2022) | | |
| 5 | Muhammad Ikhsan Firdaus, Sri Suwarsi (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional I Bandung | Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja |

**Kerangka Pemikiran**

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Menurut Sopiah (2014:156) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja sosial (non fisik), dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial (non fisik) mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik di tempat kerja. Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, fentilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Disiplin kerja pegawai bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode absensi bisa tepat dan akurat dalam hal menilai kedisplinan para pegawai. Disiplin kerja dipergunakan para guru untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala

peraturan organisasi. Jika pegawai dapat bekerja secara disiplin, maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja aparat desa dapat digambarkan sebagai berikut:

## HIPOTESIS

Menurut hipotesis berasal dari kata *hupo* yang artinya sementara/lemah kebenarannya, dan *thesis* yang artinya pertanyaan/teori. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2014:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 ($H_1$) Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas

Hipotesis 2 ($H_2$) Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas

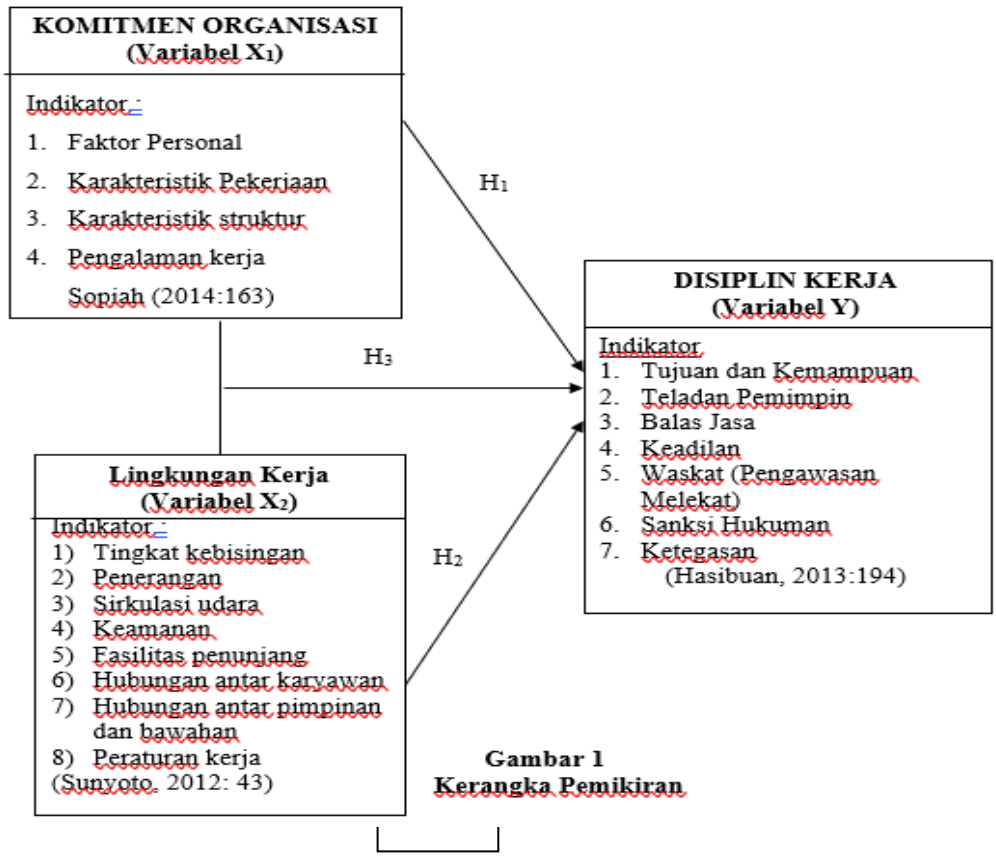
Hipotesis 3 ($H_3$) Diduga komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas.

## METODE

Menurut Sugiyono (2014:22) metode penelitian bersifat deskriptif yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian ini penulis mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Desain penulisan yang digunakan dalam penulisan ini pada dasarnya adalah untuk mencari pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan data sampel yang diperoleh berdasarkan penulisan lapangan.




**Gambar 2**

**Desain Penelitian**

Keterangan:

$X_1$ = Komitmen Organisasi (Variabel $X_1$)
$X_2$ = Lingkungan Kerja (Variabel $X_2$)
Y = Disiplin Kerja (Variabel Y)
$\rho.y_1$ = Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh $X_1$ terhadap Y
$\rho.y_2$ = Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh $X_2$ terhadap Y
$\varepsilon$ = Faktor lain yang mempengaruhi Y di luar $X_1$ dan $X_2$

Sesuai dengan desain penelitian yang dikemukakan di atas maka variabel-variabel penelitian dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

Penelitian yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas terdapat tiga variabel. Variabel-variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel tersebut.

1. Komitmen organisasi merupakan variabel bebas dan diberi simbol $X_1$, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat.
2. Lingkungan kerja, merupakan variabel bebas dan diberi simbol $X_2$, yaitu variabel yang juga dapat mempengaruhi variabel terikat.
3. Disiplin kerja aparat desa merupakan variabel terikat dan diberi simbol Y, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas ($X_1$ dan $X_2$).

Operasional variabel-variabel tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel | Dimensi | Indikator | No Butir | Skala |
|---|---|---|---|---|
| Komitmen organisasi Variabel ($X_1$)<br><br>Sopiah (2014: 163) | 1. Faktor Personal<br><br>2. Karakteristik Pekerjaan<br><br>3. Karakteristik struktur<br><br>4. Pengalaman kerja | 1) Faktor usia dan jenis kelamin mempengaruhi dalam pekerjaan<br>2) Memposisikan jabatan/ bagian berdasarkan pendidikan<br>3) Berusaha mendapatkan hasil yangterbaik dalam pekerjaan<br>4) Pegawai sudah sesuai dengan struktur organisasi<br>5) Struktur organisasi yang dijalankan berjalan secara efektif dan efisien<br>6) Penerimaan pegawai berdasarkan pengalaman<br>7) Penerimaan berdasarkan keahlian dan keterampilannya | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7 | Interval |
| Lingkungan kerja Variabel ($X_2$)<br><br>(Sunyoto, 2012 : 43) | 1. Tingkat kebisingan<br>2. Penerangan<br>3. Sirkulasi udara<br>4. Keamanan<br>5. Hubungan antar aparat desa<br>6. Hubungan antar pimpinan dan bawahan | 1) Tingkat kebisingan<br>2) Penerangan<br>3) Sirkulasi udara<br>4) Keamanan<br>5) Hubungan antar aparat desa<br>6) Hubungan antar pimpinan dan bawahan | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6 | Interval |
| Disiplin kerja (Y) Variabel *Independent* | 1. Tujuan dan Kemampuan<br>2. Teladan Pemimpin | a. Tujuan<br>b. Kemampuan | 1,2<br>3 | Interval |

| Variabel | Dimensi | Indikator | No Butir | Skala |
|---|---|---|---|---|
| (Hasibuan, 2013 : 194) | 3. Balas Jasa | c. Pemimpin harus memberi contoh yang baik | 4 | |
| | 4. Keadilan | d. Gaji yang diterima | 5 | |
| | 5. Waskat (Pengawasan Melekat) | e. Diperlukan sama dengan aparat desa lainnya | 6 | |
| | 6. Sanksi Hukuman | f. Mengawasi perilaku kerja bawahannya | 7,8 | |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

- **Uji Validitas**

  Adapun uji validitas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**
**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ($X_1$)**

| No | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ (n=42) | Keputusan |
|---|---|---|---|
| Pernyataan_1 | 0,733 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _2 | 0,782 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _3 | 0,769 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _4 | 0,763 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _5 | 0,661 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _6 | 0,768 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _7 | 0,470 | 0,304 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel komitmen organisasi ($X_1$) memiliki korelasi di atas 0,304 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah valid. Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel lingkungan kerja ($X_2$) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

**Tabel 4**
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ($X_2$)**

| No | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keputusan |
|---|---|---|---|
| Pernyataan_1 | 0,677 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _2 | 0,767 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _3 | 0,580 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _4 | 0,768 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _5 | 0,461 | 0,304 | |
| Pernyataan _6 | 0,571 | 0,304 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang akan dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa semua butir variabel lingkungan kerja ($X_2$) memiliki korelasi di atas 0,304 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah valid. Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel disiplin kerja aparat desa (Y) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

**Tabel 5**
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Aparat desa (Y)**

| No | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ (n=42) | Keputusan |
|---|---|---|---|
| Pernyataan_1 | 0,586 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _2 | 0,725 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _3 | 0,566 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _4 | 0,758 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _5 | 0,685 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _6 | 0,334 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _7 | 0,500 | 0,304 | Valid |
| Pernyataan _8 | 0,549 | 0,304 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang akan dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa semua butir variabel disiplin kerja aparat desa (Y) memiliki korelasi di atas 0,304 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja aparat desa adalah valid.

- **Uji Reliabilitas**

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel penelitian yaitu Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dan lingkungan kerja aparat desa.

**Tabel 6**
**Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi ($X_1$)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .834 | 7 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

**Tabel 7**
**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ($X_2$)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .714 | 6 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

**Tabel 8**
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Aparat desa (Y)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .726 | 8 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

**Tabel 9**
**Rekapitulasi Nilai Uji Reliabilitas**

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | *Scale of thumb, nunally* | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| Komitmen Organisasi ($X_1$) | 0,834 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja ($X_2$) | 0,714 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Y) | 0,726 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian reliabiltias dengan Cronbach's Alpha dengan ketentuan jika nilai *cronbach 's alpha*> dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

**Uji Asumsi Klasik**

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal dideteksi dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S).* Berikut ini adalah uji normalitas data adalah :

**Tabel 10**
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 42 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.24471012 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .076 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.076 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .495 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .967 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas bahwa besarnya uji normalitas nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*) dari pengujian normalitas data adalah sebesar 0,967 atau 96,7% hal ini berarti data terdistribusi secara normal karena signifikannya berada di atas 0,05 atau 5% (>5%).

**Uji Multikolinieritas**

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 11**
**Uji Multikoliniearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Komitmen Org (X1) | .999 | 1.001 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .999 | 1.001 |

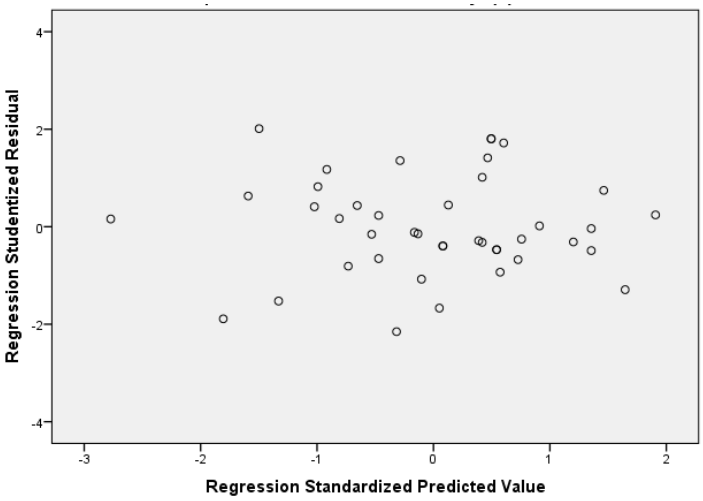
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) diperoleh 1,001 dan *Tolerance* diperoleh 0,99 hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* (0,999)> 0,10 dan VIF (1,001) < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokdastisitas**

Heterokdastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, dengan asumsi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.




Sumber : Olah Data SPSS 26

**Gambar 3**
**Uji Heterokdastisitas**

Berdasarkan gambar di atas maka uji heterokdastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel *independent* yaitu Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependent yaitu lingkungan kerja aparat desa dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.0 dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 12**
**Uji Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.529 | 5.034 | | .502 | .618 |
| | Komitmen Org (X1) | .658 | .106 | .659 | 6.188 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .464 | .149 | .332 | 3.115 | .003 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\widehat{Y} = 2{,}529 + 0{,}658.X_1 + 0{,}464.X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpestasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien konstanta = 2,529 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari Komitmen Organisasi ($X_1$) dan Lingkungan Kerja($X_2$) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya disiplin kerja aparat desa (Y) sebesar 2,529 satuan.
2. Harga koefisien $b_1$ = 0,658 berarti bahwa, apabila nilai $X_1$ (Komitmen Organisasi) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,658 satuan.
3. Harga koefisien $b_2$ = 0,464. Hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai $X_2$ (Lingkungan Kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (disiplin kerja aparat desa) mengalami kenaikan sebesar 0,464 satuan.

**Analisis Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

**Tabel 13**
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .747[a] | .558 | .535 | 2.30155 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Org (X1)
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda ($R^2$) *r Square* sebesar 0,558. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Komitmen Organisasidan Lingkungan Kerja mempengaruhi sebesar 55,8% terhadap disiplin kerja aparat desa sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis 1**

Pada pengujian hipotesis satu digunakan uji t, pada uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji pada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja aparat desa adalah :

**Tabel 14**
**Hasil Uji t (Parsial) Hipotesis 1**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.529 | 5.034 | | .502 | .618 |
| | Komitmen Org (X1) | .658 | .106 | .659 | 6.188 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .464 | .149 | .332 | 3.115 | .003 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja aparat desa. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung}$ diperoleh sebesar 6,188. Untuk mengetahui harga $t_{tabel}$, maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan (dk) = n-2 yakni 42 - 2 = 40 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 2,021 sehingga didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,188 > 2,021) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Desa Pulo Kecamatan Ciruas

**Uji Hipotesis 2**

Pada pengujian hipotesis dua digunakan uji t, pada uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji pada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa adalah :

**Tabel 15**
**Hasil Uji t (Parsial) Hipotesis 2**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.529 | 5.034 | | .502 | .618 |
| | Komitmen Org (X1) | .658 | .106 | .659 | 6.188 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .464 | .149 | .332 | 3.115 | .003 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja aparat desa. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung}$ diperoleh sebesar 3,115. Untuk mengetahui harga $t_{tabel}$, maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan (dk) = n-2 yakni 42 - 2 = 40 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 2,021 sehingga didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,115 > 2,021) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas

**Uji Hipotesis 3**

Pada pengujian hipotesis tiga digunakan uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa adalah sebagai berikut :

**Tabel 16**
**Hasil Uji F (Simultan) Hipotesis 3**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 260.746 | 2 | 130.373 | 24.612 | .000[b] |
| | Residual | 206.588 | 39 | 5.297 | | |
| | Total | 467.333 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Org (X1)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja aparat desa. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $F_{hitung}$ diperoleh sebesar 24,612. Untuk mengetahui harga $F_{tabel}$, maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan (dk) = n–k–1 atau 42-2-1= 39 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 3,238 sehingga didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,612 > 3,238) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas

**Pembahasan**

Pengujian pada hipotesis 1 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,188 > 2,021) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Robby Alam Fath (2015) dan Nayati (2016) yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dengan lingkungan kerja

Hasil pengujian pada hipotesis 2 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,115 > 2,021) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pangarso dan Ramadyanti (2015) serta Widianingrum (2016) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap lingkungan kerja.

Hasil pengujian pada hipotesis 3 diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,612 > 3,238) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prasetya (2009) yang menyatakan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap lingkungan kerja aparat desa

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa di RSUD Banten, penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,188 > 2,021) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,115 > 2,021) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja aparat desa pada Desa Pulo Kecamatan Ciruas didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,612 > 3,238) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05).

**Daftar Pustaka**
**Sumber Buku :**

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Panggabean, S. Mutiara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Ghalia Indonesia : Bogor

Rivai & Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* Edisi-2, Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta

Samsudin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Sopiah, 2014. *Perilaku Organisasional*, Edisi ke-1, Andi : Yogyakarta

Sugiyono, 2014. *Statistik Untuk Penelitian,* CV. Alfabeta : Bandung

_____, 2014,*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-5, Kencana Prenada Media Group : Jakarta

Suwatno & Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Alfabeta : Bandung

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah,* Cetakan ke-4, Rajawali Pers : Jakarta

Sumber Jurnal :

Amalia, Mia Tsaurahti dan Surabagiarta, I Ketut, 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Jaya Abadi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi*, Vol. XVII No. 1

Andini, Nirma dan Sahputra, Ali, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ecobisma,* Vol 2 No. 1

Legowo, Fajar Wali Haryo, Rodhiyah dan Sari Listyorini, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Jm (Jaya Motor) Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*

Marpaung, John Foster, 2013, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia. *Jurnal Matik Penusa*, Volume 13 No 1 ISSN 2088-3943.

Melati, Rima, H.Soepeno dan M.Azis.Firdaus. 2014, Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Adi Citra Megah. Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2014

Patras, Desty, Sri Murni dan Arrazi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Emba,* Vol.5 No.2

Salju dan Makmur, Mastia, 2014, Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, *Jurnal Manajemen,*Vol. 01 No. 02, ISSN 2339-1510

Sengkeh, Devi W, Rumawas dan Tinneke M. Tumbel, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis,* Unsrat, Vol. 5 No. 003

Udayana, Komang Joni, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Universitas Pendidikan Ganesha. Vol: 5 Nomor: 1

Yamanie dan Syaharuddin, 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda, *Jurnal Manajemen*, Volume 8 Nomor 1

Yuniastuti, Rina Milyati, 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis,* Vol. 1 No. 2