

Pengaruh Disiplin dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Pada Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan)

Anastasya¹, Baso Amang², **Imran Tajuddin^{3*}**, Ismail H A⁴
anastasya89667@gmail.com¹, baso.amang@umi.ac.id², **imran.tajuddin@umi.ac.id^{3*}**,
ismail.ha@umi.ac.id⁴

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif dan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai Bappelitbangda sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda untuk melihat seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun komitmen kerja secara individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti memberikan kontribusi yang berarti dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Komitmen kerja, Kinerja pegawai, Regresi linier, Sektor publik

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Tingkat disiplin kerja yang tinggi pada pegawai berperan penting dalam membentuk komitmen mereka terhadap organisasi. Budaya disiplin yang diterapkan dengan konsisten dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, mematuhi peraturan, dan menjaga stabilitas operasional dalam lingkungan pemerintahan (Liana & Irawati, 2014). Oleh karena itu, manajemen dan pimpinan instansi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kondisi dan kebutuhan karyawan sebagai upaya mendorong peningkatan kinerja, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja yang baik dan komitmen yang kuat akan memperbaiki perilaku kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki peran strategis dalam merencanakan, mengoordinasikan, dan memantau pembangunan daerah secara berkelanjutan. Tanggung jawab ini mencakup penyusunan kebijakan strategis, perencanaan proyek prioritas, serta pengembangan inovasi berbasis penelitian untuk mendorong kemajuan daerah. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat kecenderungan penurunan produktivitas pegawai yang menghambat pencapaian target organisasi.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian sejumlah proyek strategis, serta penurunan kualitas pelaksanaan yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, tingkat kepuasan stakeholder terhadap kinerja organisasi juga dilaporkan mengalami penurunan. Situasi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas Bappelitbangda sebagai motor penggerak pembangunan daerah. Berdasarkan evaluasi internal, salah satu faktor utama yang diidentifikasi sebagai penyebab adalah rendahnya disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **H1:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan.
- **H2:** Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan.
- **H3:** Disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan.

Landasan Teori

Disiplin Kerja (X1)

Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta norma—baik yang tertulis maupun tidak tertulis—yang berlaku dalam organisasi. Disiplin ini tidak hanya berkaitan dengan aturan formal, tetapi juga mencakup sikap, tingkah laku, dan kebiasaan kerja sehari-hari yang mencerminkan integritas dan tanggung jawab pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, disiplin kerja menjadi instrumen penting yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi secara normatif dengan

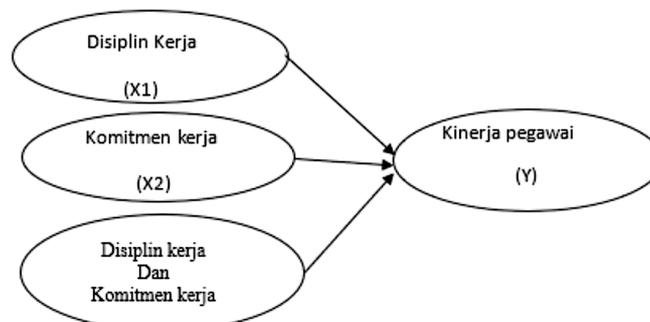
pegawai, mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih produktif dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya secara konsisten dan profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan institusi.

Komitmen Kerja (X2)

Komitmen kerja atau komitmen organisasi, menurut Robbins dan Coulter (2010), merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, menyelaraskan diri dengan tujuan organisasi, serta menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014) menambahkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi dan semangat untuk mewujudkan tujuannya. Komitmen yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, loyal terhadap tanggung jawab, dan berkontribusi secara positif dalam pencapaian visi serta misi institusi. Dalam lingkungan kerja pemerintahan, komitmen ini penting untuk menciptakan stabilitas, dedikasi, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Bangun (2012), **kinerja** adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukan hanya sekadar seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi. Penilaian terhadap kinerja pegawai penting dilakukan sebagai dasar untuk mengetahui sejauh mana kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi. Dalam instansi pemerintahan seperti Bappelitbangda, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana pelayanan dan pelaksanaan program pembangunan berjalan dengan baik. Pegawai dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila mampu melampaui target yang telah ditentukan serta menunjukkan sikap profesional dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Metode kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis melalui teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan, yang berlokasi di Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian diperkirakan selama dua bulan.

Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Bappelitbangda. Teknik pengumpulan data ini dinilai efektif untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Riduwan, 2015).

Untuk menjawab hipotesis, data dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian statistik, antara lain: Uji Validitas: untuk mengukur apakah instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur; Uji Reliabilitas: untuk menguji konsistensi hasil pengukuran (Ghozali, 2016); Uji Normalitas: untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal; dan Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas: untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik pada model regresi berganda. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Santoso, 2015).

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Komitmen kerja

ε = Error term

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden dan Uji Instrumen Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Total responden adalah sebanyak 30 pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 12 responden laki-laki (40%) dan 18 responden perempuan (60%), menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Berdasarkan usia, responden terbagi ke dalam tiga kelompok: Usia 20–30 tahun sebanyak 9 orang (30%), Usia 31–40 tahun sebanyak 14 orang (46,67%), yang merupakan kelompok usia terbanyak Usia 41–50 tahun sebanyak 7 orang (23,33%).

Sementara itu, jika dilihat dari lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara: 1–10 tahun, sebanyak 24 orang (80%) dan 11–20 tahun, sebanyak 6 orang (20%). Sedangkan, Untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilakukan beberapa uji statistik, yaitu:

- Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pada ketiga variabel—Disiplin Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)—memiliki nilai *significance* (Sig. 2-Tailed) < 0,05. Artinya, semua item instrumen valid dan layak digunakan.
- Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel berada di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.
- Uji Normalitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.
- Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 untuk seluruh variabel.

Dengan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sah dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Uji Regresi

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,015	0,721		1,407	0,171
Disiplin Kerja	0,455	0,19	0,418	2,394	0,024
Komitmen Kerja	0,316	0,154	0,359	2,058	0,049

$$Y = 1,015 + 0,455 + 0,316 + e$$

Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa;

Nilai konstanta sebesar 1,015 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2), berada pada nilai nol, maka variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) akan berada pada angka dasar sebesar 1,015.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,455 dan bertanda positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,455 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Komitmen Kerja (X2) adalah sebesar 0,316 dan juga bertanda positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Komitmen Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,316 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, komitmen kerja yang kuat dari pegawai Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan juga memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2 Hasil Koefien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.0	0.698	0.488	0.45	0.24155

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,698 atau 69,8%. Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, nilai R Square (R²) sebesar 0,488 atau 48,8% mengindikasikan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 48,8% variasi dalam kinerja pegawai melalui kedua variabel independen tersebut. Dengan kata lain, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 48,8% terhadap perubahan dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan yang ditemukan cukup kuat, masih terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji T) dan Uji Simultan (Uji F)

Uji T atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada tabel 1 sebelumnya dapat diketahui bahwa;

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

- Nilai koefisien regresi = 0,455
- t hitung = 2,394
- Sig. (p-value) = 0,024

Karena nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Variabel Komitmen Kerja (X2)

- Nilai koefisien regresi = 0,316
- t hitung = 2,058
- Sig. (p-value) = 0,049

Karena nilai Sig. < 0,05, maka Komitmen Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai, semakin baik pula kinerjanya.

Kedua variabel independen (Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Artinya, baik disiplin maupun komitmen kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai pada Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan pada pengujian simultan (Uji F) diperoleh hasil sebagai berikut;

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,5	2	0,75	12,852	0
Residual	1,575	27	0,058		
Total	3,075	29			

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditunjukkan dalam tabel 3-tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,852 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, model ini dapat digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi variasi dalam kinerja pegawai berdasarkan tingkat disiplin dan komitmen kerja yang

mereka miliki. Hasil ini juga memperkuat temuan uji parsial sebelumnya yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara individu.

Pembahasan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini memperkuat teori dari Henri Fayol dalam prinsip manajemen klasiknya, di mana disiplin merupakan salah satu dari 14 prinsip dasar untuk menciptakan efisiensi dan harmoni kerja dalam organisasi (Fayol dalam Robbins & Coulter, 2018). Disiplin yang tinggi menumbuhkan ketertiban, rasa tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja, sehingga mendorong peningkatan kualitas output pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Disiplin bukan hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan integritas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu, membangun budaya disiplin yang kuat merupakan langkah strategis dalam memperkuat performa individu dan organisasi.

Selanjutnya, Komitmen Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Coulter (2010) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional dan intelektual terhadap tujuan organisasi, serta menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, loyal, dan berorientasi pada hasil.

Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Kreitner & Kinicki (2014) yang menyatakan bahwa individu dengan komitmen tinggi lebih mungkin menunjukkan perilaku ekstra dalam bekerja, seperti berinisiatif, bersikap proaktif, dan kooperatif, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian serupa oleh Sari dan Wahyuni (2019) dalam jurnal *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* juga menyimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik disiplin kerja maupun komitmen kerja memiliki peran yang penting dan saling mendukung dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang produktif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen instansi

pemerintah perlu terus mengembangkan kebijakan yang memperkuat kedua aspek ini melalui pelatihan, pemberian motivasi, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang adil dan transparan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Disiplin kerja mendorong kepatuhan terhadap peraturan organisasi serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas, sedangkan komitmen kerja memperkuat loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kedua faktor ini bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden terbatas pada 30 pegawai di satu instansi, sehingga hasil penelitian belum bisa digeneralisasikan secara luas. Kedua, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, padahal masih terdapat banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif, sehingga kurang mampu menangkap nuansa subjektif dan kontekstual dalam dinamika organisasi.

Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan responden dan lokasi penelitian agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, penggunaan pendekatan campuran (mixed methods) akan memperkaya analisis dengan data kualitatif yang mendalam. Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja untuk menciptakan model yang lebih komprehensif. Penelitian longitudinal juga dianjurkan untuk mengevaluasi pengaruh jangka panjang dari disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan saran-saran ini, diharapkan penelitian berikutnya dapat memberikan kontribusi lebih signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen sektor publik.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
- Hartono, J., & Saputro, T. A. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*:



Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran. BPFE.

Jogiyanto, H. M. (2017). *Filsafat ilmu: Perspektif perkembangan ilmu dan penelitian.* Andi.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior.* McGraw-Hill.

Liana, L., & Irawati, N. (2014). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 17–25.

Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 17–34.

Muslih, M. (2016). *Filsafat ilmu: Kajian atas perkembangan konsep dan teori pengetahuan.* Prenadamedia Group.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (Edisi ke-10).* Erlangga.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.).* Pearson Education.

Sari, D. P., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JIMAT: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 10(2), 110–117.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.