
The Influence of Motivation and Organizational Culture on Work Discipline and Its Impact on Organizational Commitment at PT Sari Warna Asli Garment Surakarta

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta

Rafif Ibnu Ariffudin¹, Muh. Koiruman² Basuki Sri Rahayu³

Manjemen STIE AUB Surakarta

Email: 124fif@gmail.com¹, khoiruman_stieaub@yahoo.com², basukisrirahayu56@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of motivation and organizational culture on work discipline and its impact on organizational commitment of PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. The population in this study were employees of PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta with 2500 employees. The sample in the study used a number of 125 respondents at PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. The analysis technique used is path analysis, t test, F test and total R². The results of the F test can be concluded that together (simultaneously) motivation, organizational culture, and work discipline have an effect on organizational commitment. The T test results show that motivation has a positive and significant effect on work discipline, organizational culture has a positive and significant effect on employee work discipline, motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has a positive but not significant effect, and work discipline has a positive and significant effect. The value of R² (total) is 53.6% and the remaining 46.4% is explained by other variables outside the research model such as employee recruitment, leadership, compensation. The results of the path analysis show that the direct path of work motivation to improve work discipline has the most dominant influence, with a regression coefficient of 0.432, so this path is a policy priority in order to improve work discipline.

Keywords: motivation, organizational culture, work discipline and organizational commitment

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta sejumlah 2500 orang karyawan. Sampel dalam penelitian yang digunakan sejumlah 125 responden ada pada PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan R² total. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama (simultan) motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil pengujian uji T menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Nilai R² (total) sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya rekrutmen karyawan, kepemimpinan, kompensasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa jalur langsung motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin kerja dengan paling dominan pengaruhnya, dengan koefisien regresi sebesar 0,432, maka jalur tersebut merupakan prioritas kebijakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja.

Kata kunci: motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi kemajuan teknologi dan persaingan akan menjadikan perusahaan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan dilingkungan bisnis. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengelola secara baik-baik sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Satu-satunya sumberdaya yang menjadi “kunci utama” perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM sebagai peranan penting dalam menjalankan semua kegiatan operasional maka SDM memainkan peran yang cukup besar dalam mendukung keunggulan kompotitif perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat tercapainya komitmen organisasional.

Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Rahman et all. (2015) menyatakan individu ketika menunjukkan komitmen terhadap organisasi mereka, cenderung akan tetap tinggal di organisasinya dan juga diharapkan untuk memberikan yang terbaik dalam mendukung organisasi mereka dan bekerja keras untuk keberhasilan dan kemakmurannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kesetiiaannya terhadap perusahaan.

PT. Sari Warna Asli Garment merupakan perusahaan yang bergerak dibidang garment. Perusahaan ini berstatus perusahaan perseroan terbatas atau biasa disebut PT yang berdiri pada tahun 2012. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang garment, tentunya PT. Sari Warna Asli Garment merasa bahwa penting untuk memiliki karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi.

Komitmen organisasional dapat berjalan apabila diiringi dengan disiplin kerja terhadap sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan benar dibutuhkan untuk memberikan pengelolaan manajemen yang baik dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib sehingga memperoleh hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan (Larterner dalam Prihartoro 2012) bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Seperti halnya karyawan datang tepat waktu, mempergunakan fasilitas di perusahaan dengan bertanggung jawab, serta hasil kerja yang memuaskan. Bila karyawan bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan maka peraturan itu menjadi efektif.

Menurut (Siagian 2014) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan yang rendah, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal dan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Fenomena yang terjadi terhadap disiplin kerja pada PT. Sari Warna Asli Garment yaitu karyawan sebelum masuk ruangan harus absen terlebih dahulu. Karyawan masuk kerja selama 6 hari, dalam sehari karywan bekerja selama 8 jam. Selain itu karyawan diwajibkan untung menggunakan seragam yang telah ditentukan dari perusahaan.

Budaya organisasi merupakan peran penting di PT. Sari Warna Asli Garment, pelaksanaan budaya organisasi jika diterapkan dengan benar maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi Bersama yang dianut oleh anggota organisasi, suatu system dari makna Bersama (Robbins, 2008). Selain itu menurut (Schein, 1992) budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang diterima oleh organissi untuk bertindak dan memecahkan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi membentuk karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan pemahaman setiap anggota organisai. Maka dari itu harus diajarkan terutama kepada anggota baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan memecahkan masalah yang dihadapi. Menurut (Cushway dan Lodge, 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Adanya budaya organisai maka karyawan dapat termotivasi sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat tercapai secara maksimal. Menurut (Moekijat, 2010) menyatakan bahwa

motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tujuan organisasi. Motivasi merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi, 2000). Karyawan dapat termotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang dan keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk meraih berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis akan meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional PT. Sari Warna Asli Garment di Surakarta”

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT Sari Warna Asli Garment Surakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT Sari Warna Asli Garment Surakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment Surakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment Surakarta?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment Surakarta?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji, menganalisis serta memberikan bukti empiris bahwa

1. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja PT Sari Warna Asli Garment di Surakarta.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja PT Sari Warna Asli Garment di Surakarta.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment di Surakarta.
4. Mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment di Surakarta.
5. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan teknik *random sampling* dengan pengumpulan data sebanyak 125 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F, dan R² total.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Korelasi

Tabel 1
Table Hasil Korelasi

		Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.401**	.515**	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.401**	1	.381**	.307**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001
	N	125	125	125	125
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.515**	.381**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.452**	.307**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah 2020

Dengan memperhatikan tabel hasil korelasi dapat disimpulkan, hasil korelasi atau hubungan antar variabel penelitian dengan kesimpulan sebagai berikut:

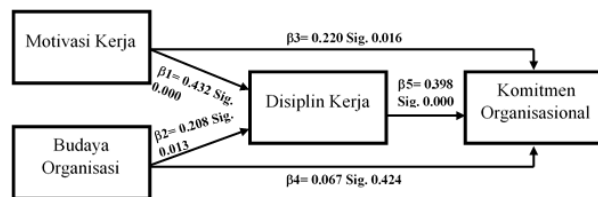
- a. Korelasi motivasi kerja terhadap komitmen organisasional adalah 0.452, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel cukup kuat.
 - b. Korelasi budaya organisai terhadap komitmen organisasional adalah 0.307, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel rendah.\
 - c. Korelasi motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 0,515, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat.
 - d. Korelasi budaya organisasi terhadap disiplin kerja adalah 0.381, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat.
 - e. korelasi disiplin kerja terhadap komitmen organisasional adalah 0,537 dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat.
2. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Tabel 2
Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

No	Arah Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	Motivasi Kerja → Komitmen organisasional	0,220		
	Motivasi Kerja → Disiplin Kerja → Komitmen Organisasional		0,432 x 0,398 = 0,172	0,220 + 0,172 = 0,392
2	Budaya organisasi → Komitmen Organisasional	0,067		
	Budaya organisasi → Disiplin kerja → Komitmen organisasional		0,208 x 0,398 = 0,083	0,067 + 0,083 = 0,150

Sumber: data diolah 2020

- a. Pengaruh Langsung
 - 1) Motivasi kerja terhadap komitmen organisasional = 0,220
 - 2) Budaya organisasi terhadap komitmen organisasional = 0,067
 - b. Pengaruh Tidak Langsung
 - 1) Motivasi kerja terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja = 0,172 < pengaruh langsung
 - 2) Budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasional = 0,083 > pengaruh langsung
 - c. Pengaruh Total
 - 1) Motivasi kerja terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja = 0,392
 - 2) Budaya organisasi melalui terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja = 0,150
 - d. Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung
 - 1) Dari analisis jalur diketahui jalur langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasional merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional karena nilai koefisien lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja, maka dapat disimpulkan jalur lebih efektif. daripada pengaruh tidak langsung.
 - 2) Dari analisis jalur diketahui jalur langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional merupakan jalur yang kurang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional karena nilai koefisien lebih kecil dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja, maka dapat disimpulkan jalur lebih efektif. daripada pengaruh langsung.
3. Kesimpulan Analisis Jalur



Gambar 1

Analisis Jalur

- a. Berdasarkan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa motivasi kerja secara langsung lebih besar 0,220 dibanding pengaruh tidak langsung sebesar 0,172. Hal tersebut lebih besar dibandingkan jalur yang lain, maka dalam analisis jalur ini untuk meningkatkan komitmen organisasional diperlukan perhatian terhadap motivasi kerja karyawan. Karena hasil intervening variabel disiplin kerja menghasilkan pengaruh tidak langsung yang kecil dari pada pengaruh langsungnya sehingga variabel disiplin kerja tidak efektif
- b. Berdasarkan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung mengindikasikan bahwa budaya organisasi sebesar 0,067 secara langsung lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung sebesar 0,083. Hal tersebut dalam analisis jalur ini untuk meningkatkan komitmen organisasional diperlukan perhatian terhadap budaya organisasi. Karena hasil intervening variabel disiplin kerja menghasilkan pengaruh tidak langsung yang lebih besar daripada pengaruh langsungnya maka disiplin kerja efektif untuk mempengaruhi komitmen organisasional melalui budaya organisasi.
- c. Variabel disiplin kerja dipilih sebagai variabel yang paling efektif terhadap disiplin kerja yaitu positif dan signifikan sebesar 0,432.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjabaran hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena dan hasil penelitian sebelumnya. Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Cahyaningtyas yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Administrasi dan Divisi Engineering PT. Indonesia Toray Synthetics Cabang Kota Semarang" serta yang dilakukan oleh Agung Handoyo yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan" yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar $0,013 < 0,05$, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Cahyaningtyas yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Administrasi dan Divisi Engineering PT. Indonesia Toray Synthetics Cabang Kota Semarang" yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar $0,016 < 0,05$, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Santi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues" yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar $0,424 < 0,05$, hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Finaltri Windrawat yang berjudul "Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI)" yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rizka Afista yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Hipotesis
 - a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - d. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - e. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.

2. Hasil uji F pada persamaan pertama dengan nilai $F = 36,386$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan persamaan kedua dengan nilai sebesar $F = 20,197$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R^2 total sebesar 0,536 ini berarti bahwa komitmen organisasional dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya kompensasi dan kepemimpinan.
4. Hasil analisis jalur, dengan memperhatikan pengaruh langsung dan tidak langsung dari analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap disiplin kerja merupakan jalur yang paling dominan.

Saran

Saran dapat diberikan untuk karyawan PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan lebih meningkatkan ketaatan karyawan terhadap prosedur dan aturan yang telah diterima secara jelas dan tegas.
 - b. Perusahaan lebih meningkatkan daftar hadir sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
 - c. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja melebihi target perusahaan.
 - d. Perusahaan lebih meningkatkan promosi jabatan untuk memotivasi para karyawan.
 - e. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pemahaman struktur organisasi supaya mendukung setiap pelaksanaan pekerjaan.
 - f. Perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
2. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali temuan ini atau mungkin mengembangkan lagi model penelitian ini, pada jenis perusahaan yang sama atau berbeda, sehingga mampu memperkuat khasanah pengetahuan dengan teori yang diuji dalam penelitian ini dengan konsep yang berkembang.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah beberapa variabel lain seperti pengalaman kerja dan kompensasi, hal ini dikarenakan apabila pengalaman kerja dan kompensasi meningkat maka secara langsung disiplin kerja dan komitmen organisasional juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. N., Rahman, A. A., & Rahman, S. A. (2015). *Assessing Knowledge and eligiosity on Consumer Behavior towards Halal Food and Cosmetic Products*. International Journal of Social Science and Humanity, 5(1), 10–14.
- Agung Prihantoro. (2012). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, isiplin, lingkungan kerja, dan komitmen (studi kasus madrasah di lingkungan yayasan salafiyah. Kajen I Margosono Pati*, Jurnal Unimus.ac.id, Volume 8. No. 2, Hal 78-98.
- Arikunto. (2011). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Cushway, Barry. 2001. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

-
- Finaltri Windrawati, 2020. *Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada departemen maintenance PT POMI)*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.06 No.01.
- Ghozali, Imam, 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mujib, Miftachul . 2016. *Pengaruh Lingkungan kerja dan komitmen terhadap Disiplin kerja (Studi pada pegawai badan kepegawaian daerah DIY)*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.15 No.02.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Bandung. Mandar Maju
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. 2011. *Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pabundu, Tika, H. Moh. 2006. *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Schein, Edgar H, (1992), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Siagian, Sondang P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.Bumi Aksara
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi
- Supardi.2005.*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.Yogyakarta:UUI Press
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010th ed.*,Bandung: Alfabeta.