

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM  
BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN  
DAN BANGKA BELITUNG**



Skripsi Oleh:

**IZZAH IRHAS AFINA**

**01011282025073**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM BULOG KANTOR**  
**WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG**

Disusun oleh:

Nama : Izzah Irhas Afina  
NIM : 01011282025073  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 12 Desember 2024

**F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP. 196312031989122001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI****PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM BULOG KANTOR  
WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG**

Disusun oleh:

Nama : Izzah Irhas Afina  
NIM : 01011282025073  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 08 Januari 2025

Panitia Ujian Komprehensif

**Pembimbing**

**Penguji**



**F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP. 196312031989122001



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP. 1989071120180310001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Izzah Irhas Afina

NIM : 01011282025073

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG”**

Pembimbing : F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 08 Januari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 08 Januari 2025



**Izzah Irhas Afina**

NIM. 01011282025073

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving”*

-Albert Einstein-

*“Don't explain yourself to anyone, cause those who like you don't need it and those who hate you don't believe it.”*

-Ali bin Abi Thalib-

**Skripsi ini saya persembahkan kepada:**

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Saudara-saudariku**
- ❖ **Dosen yang telah mendidik dan menyalurkan ilmu selama ini**
- ❖ **Sahabat seperjuangan almamater**

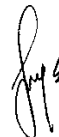
## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas nikmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat serta salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Penulis telah berupaya dengan maksimal dalam mengerjakan skripsi ini dan menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menghargai kritik serta saran yang bersifat membangun demi kepenulisan yang lebih baik. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi pihak yang memerlukan.

Indralaya, 08 Januari 2025

Penulis,



**Izzah Irhas Afina**

NIM. 01011282025073

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan berkat motivasi, dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak penulis mampu melalui kendala masalah dan hambatan yang ada. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Kedua orang tua tercinta**, ayah Sukriyanto dan Ibu Sari Puspita. Terima kasih atas doa-doa dan dukungannya selama ini yang memberikan penulis kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena telah sabar menunggu dan selalu percaya dengan kemampuan penulis. Terima kasih telah menjadi rumah yang nyaman dan hangat bagi penulis untuk kembali, baik itu disaat susah maupun senang.
2. **Saudara-Saudari tersayang**, Kak Yoda, *Yuk* Ulfa, Kak Dodi, dan Mbak Intan. Terima kasih karena tetap mendukung penulis walaupun kita semua terhalang oleh jarak yang jauh. Terima kasih telah menjadi sosok kakak-kakak yang keren melalui nasihat-nasihat yang diberikan kepada penulis. Walaupun kita semua tidak berada dikota yang sama, namun penulis berharap semoga kehidupan diberikan kesuksesan serta keberkahan dari Allah SWT.
3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kebaikan, arahan, motivasi, kritik, dan saran yang Ibu berikan selama proses bimbingan skripsi berlangsung. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang Ibu berikan.
8. **Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**, selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas arahan, kritik serta saran membangun yang Ibu berikan dalam menyempurnakan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang Ibu berikan.
9. **Bapak H. Taufik, S.E., M.B.A.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan berlangsung.
10. **Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta bantuan selama masa perkuliahan.
11. **Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung**, selaku tempat penelitian sekaligus tempat magang yang dijalani Penulis. Terima kasih banyak kepada Ibu Elis Nurhayati, Bapak Rasiwan, Bapak Budhi Indrawan, Bapak Julian, Bapak Jerry, Bapak Leo, Bapak Tongku, Bapak Untung, Bapak Meizarani, Mbak Resty, Kak Eggy, Mbak Heni, Kak Salsa, dan seluruh karyawan/ti perusahaan atas izin serta partisipasinya dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.



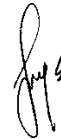
12. **Sahabat terkasih, *diamond of the season***, Apriyan Akagani dan Alfria Hazania yang senantiasa terus memberikan semangat serta dukungan di setiap langkah yang penulis ambil, baik itu dalam pengerjaan skripsi maupun juga kehidupan sehari-hari.
13. **Para ciwi-ciwiku**, Annisa Syafira dan Rachmadita yang telah menemani serta mendengarkan segala permasalahan yang ada dalam kehidupan penulis. Terima kasih karena telah menemani penulis dari awal memasuki dunia sekolah hingga ke titik mencapai gelar sarjana ini.
14. **Sahabat sedari SMA, Lihi-Leha**, Silvi Agustina, Siti Ariqah Maulidia, Indah Khofifah, dan Mulia Januari yang terus memberikan semangat untuk melanjutkan penelitian ini. Terima kasih karena telah menghibur disaat-saat penulis sedang mengalami waktu yang sulit.
15. **Teman-teman seperjuangan magang**, Anggi, Carolyn, Khalia, Tetra, Fitri, Kak Okta, Maulia, Gusti, Pad, Dhea, Taufik, Dico, dan Indra. Terima kasih telah menemani penulis selama melakukan kegiatan magang di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Semoga kita dapat bertemu lagi dengan karir yang cemerlang.
16. **Organisasi dan komunitas yang telah mengembangkan potensi diri**, Kejar Mimpi Palembang dan BEM KM Universitas Sriwijaya yang telah menjadi ruang bagi penulis untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih atas pengetahuan dan pengalaman yang diberikan. Semoga kita terus *keep in touch*.
17. **Last but not least**, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu dan tetap bertanggungjawab sampai akhir dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih

karena terus berusaha keras dalam mencapai karir yang diinginkan. Walaupun setelah ini akan ada banyak persimpangan hidup yang ditemui, namun kamu harus yakin bahwa kamu akan tetap berdiri tegak, apapun yang terjadi nanti.

Demi peningkatan kemampuan dan pemahaman, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 08 Januari 2025

Penulis,



**Izzah Irhas Afina**

NIM. 01011282025073

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Oleh:

**Izzah Irhas Afina**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan, khususnya pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi yakni karyawan tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert, yakni 5 skala. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 46 karyawan. Analisis regresi berganda turut disertakan dalam penelitian ini untuk menganalisa hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi

Pembimbing



**F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP. 1989071120180310001

## ABSTRACT

### **THE IMPACT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE PERUM BULOG REGIONAL OFFICE OF SOUTH SUMATERA AND BANGKA BELITUNG**

**By:**  
**Izzah Irhas Afina**

*This study aims to analyze the impact of work motivation and work discipline on organizational commitment in employees, especially at Perum BULOG Regional Office of South Sumatera and Bangka Belitung. This research is a quantitative descriptive research with a population of permanent employees at Perum BULOG Regional Office of South Sumatera and Bangka Belitung. Data collection using a Likert Scale questionnaire, which is 5 scale. The sampling technique employed is saturation sampling technique involving 46 employees. This research also includes multiple regression analysis to find out the correlation of work motivation and work discipline to organizational commitment. Based on the results of the study, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment and work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment at Perum BULOG Regional Office of South Sumatera and Bangka Belitung.*


**Keywords:** *work motivation, work discipline, organizational commitment*

Supervisor



**F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP. 196312031989122001

Acknowledged by,  
Head of Management Department



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP. 1989071120180310001

## LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Izzah Irhas Afina  
NIM : 01011282025073  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Komitmen Organisasi Pada Perum BULOG Kantor  
Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung


Telah kami periksa, kaidah kebahasaan, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



**F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP. 1989071120180310001

## RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Izzah Irhas Afina  
NIM : 01011282025073  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 06 Maret 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Perum OPI, Jalan Kutilang V Blok F No. 49, RT 64  
RW 13, Kelurahan 15 Ulu, Kecamatan Jakabaring,  
Palembang, Sumatera Selatan, 30257  
Email : [izzahirhas06@gmail.com](mailto:izzahirhas06@gmail.com)



### PENDIDIKAN FORMAL

- SMA : SMA Negeri 1 Palembang
- SMP : SMP Negeri 7 Palembang
- SD : SD Negeri 87 Palembang

### RIWAYAT ORGANISASI

- Member Divisi Human Resource Department Kejar Mimpi Palembang  
April – Desember 2024
- Volunteer Divisi Human Resource Department Kejar Mimpi Palembang  
Januari – April 2024
- Staff Ahli Departemen Kerja Sama Internal BEM Universitas Sriwijaya  
2023 – 2024
- Staff Magang Kementerian Dalam Negeri BEM KM Universitas Srwijaya  
2022 – 2023

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9

2.1.1 <i>Side-Bet Theory</i> (Teori Sisi Taruhan).....	9
2.1.2 Motivasi Kerja .....	10
2.1.3 Disiplin Kerja.....	13
2.1.4 Komitmen Organisasi .....	17
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	20
2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi .....	20
2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi .....	20
2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi .....	21
2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4 Kerangka Pikir.....	30
2.5 Kerangka Konseptual .....	31
2.6 Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	34
3.2 Rancangan Penelitian .....	34
3.3 Jenis Data .....	35
3.4 Sumber Data .....	35
3.5 Populasi dan Sampel .....	35
3.5.1 Populasi.....	35
3.5.2 Sampel .....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.7 Teknik Analisis Data .....	37
3.7.1 Metode Suksesif Interval .....	37



3.7.2 Uji Instrumen .....	37
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
3.7.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Korelasi ( $r$ ) .....	41
3.7.6 Uji Hipotesis .....	42
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	48
4.1.3 Struktur Organisasi Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung .....	49
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Frekuensi Variabel Penelitian.....	55
4.2.3 Uji Instrumen .....	77
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
4.2.6 Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
4.2.7 Uji Kelayakan Model dan Hipotesis .....	86
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	89
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	90
4.4 Keterbatasan Penelitian .....	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	95
LAMPIRAN.....	99

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Januari – Agustus 2024.....	4
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Januari – Agustus 2024.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Skala Likert .....	37
Tabel 3.2 Interpretasi nilai Pearson Product Moment.....	41
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/Divisi.....	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan .....	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.8 Frekuensi Persebaran Variabel Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.9 Frekuensi Persebaran Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.10 Frekuensi Persebaran Variabel Komitmen Organisasi .....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	82

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Kelayakan Model.....	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis .....	87

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 3. Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja.....	107
Lampiran 4. Data Ordinal Variabel Disiplin Kerja.....	109
Lampiran 5. Data Ordinal Variabel Komitmen Organisasi .....	111
Lampiran 6. Data Interval Variabel Motivasi Kerja .....	113
Lampiran 7. Data Interval Variabel Disiplin Kerja.....	115
Lampiran 8. Data Interval Variabel Komitmen Organisasi .....	117
Lampiran 9. Tabel Distribusi Uji F.....	119
Lampiran 10. Tabel Distribusi Uji t.....	121
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	123
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	123
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	124
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	124
Lampiran 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	124
Lampiran 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi .....	124
Lampiran 17. Histogram Hasil Uji Normalitas .....	125
Lampiran 18. P-P Plot Hasil Uji Normalitas.....	125
Lampiran 19. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas .....	126

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan eksistensi ditengah persaingan yang semakin ketat. Hal ini dikarenakan peran yang dilakukan karyawan yakni sebagai pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional. Namun, organisasi tidak hanya bisa mengandalkan jumlah karyawan yang ada, namun juga harus melihat kualitas karyawan yang dimiliki. Salah satu aspek untuk mengetahui kualitas karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki. Ridwan & Dini (2019) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki komitmen organisasi karyawan yang baik akan dapat lebih mudah untuk memaksimalkan partisipasi karyawan terhadap perkembangan perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen yang lebih kuat akan bersedia untuk bertahan serta berusaha untuk selalu berpartisipasi dalam memajukan organisasi. Semakin berkomitmen seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan organisasi mencapai tujuannya (Sinambela E. A., 2021).

Menurut Mathis & Jackson (2008), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan masing-masing karyawan mengenai tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Selain itu, Robbins & Judge (2019) mendefinisikan komitmen organisasi dengan sejauh mana tekad seorang karyawan dalam mempertahankan kesetiaannya, mengidentifikasi diri serta tujuan-tujuannya dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan terhadap

organisasi sangat penting karena komitmen yang dimiliki karyawan dapat berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Utarayana & Adyani, 2020). Pada saat karyawan tidak memiliki komitmen yang cukup kepada organisasi, maka kemungkinan besar karyawan akan bekerja secara pasif atau tidak antusias. Apabila hal ini terus berlanjut, maka kinerja karyawan pun rendah dan pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik secara sukarela maupun terpaksa. Organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi rendah tingginya komitmen organisasi pada karyawan agar hal tersebut tidak terjadi. Salah satu unsur yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah motivasi kerja (Purba, Chrisman, Sianipar, & Sembiring, 2022).

Motivasi didefinisikan Busro (2018) sebagai suatu penggerak pada individu (karyawan) untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Afandi (2016) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang muncul dari diri seseorang dikarenakan tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Tanpa adanya motivasi, tidak ada karyawan yang akan melakukan pekerjaan (Wahyudin, Dahlan, & Mulyadi, 2020). Melalui pemberian motivasi yang tepat kepada para karyawan, maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugas seefektif mungkin untuk mencapai hasil yang optimal (Rizal & Radiman, 2019).

Selain faktor motivasi kerja, salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin kerja (Minner & Mowday dalam Pradnyadari, 2021). Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian Ridwan & Dini (2019) bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin dapat diartikan



sebagai sikap suatu individu maupun kelompok yang memiliki niat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan (Oupen, Agung, & Yudana, 2020). Disiplin kerja juga didefinisikan oleh Sari, Santoso, & Sirna (2022) sebagai kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi yang berlaku. Melalui disiplin kerja, pimpinan dapat berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku yang sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi.

Komitmen organisasi menjadi perhatian yang penting bila ditinjau dari motivasi kerja dan disiplin kerja, termasuk juga pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Perum BULOG merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang logistik pangan. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1967 dan terus berkembang menjadi salah satu perusahaan logistik pangan terbesar di Indonesia. Kantor pusat Perum BULOG berada di Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. Beberapa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini adalah beras, tepung, gula, minyak goreng, daging kerbau, dan sebagainya. Perum BULOG memiliki 26 kantor wilayah yang tersebar di wilayah Indonesia, salah satunya adalah Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung memiliki tujuh bidang divisi dengan jumlah karyawan yakni 46 orang per data Agustus 2024. Tujuh bidang divisi ini adalah SPI Regional II Palembang, Administrasi & Keuangan, Pengadaan, Operasional & Pelayanan Publik, Komersial, RM UB-Opaset Regional II Palembang, dan RM UB-Jastasma

Palembang. Penting bagi setiap bidang divisi untuk mengikuti standar peraturan operasional yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan data jumlah karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung tahun 2024, terlihat bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan cenderung berada pada tingkat dimana perlu dilakukan pengawasan. Secara lebih rinci, berikut rekapitulasi data jumlah karyawan tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung selama Januari – Agustus 2024.

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Januari – Agustus 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Januari	49
Februari	49
Maret	50
April	50
Mei	50
Juni	48
Juli	46
Agustus	46

Sumber: Data Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel (2024).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan sebanyak 8% sepanjang bulan Januari hingga Agustus tahun 2024. Walaupun pada bulan Maret bertambah 1 pegawai, penurunan jumlah karyawan tetap tidak bisa dicegah. Penurunan jumlah karyawan ini mulai terjadi pada bulan Juni dengan jumlah 2 orang dan terus berlanjut ke bulan berikutnya dengan jumlah yang sama. Salah satu alasan yang melandasi terjadinya fenomena ini adalah banyaknya karyawan yang mutasi ke kantor wilayah/cabang lain, namun jabatan yang mereka emban di kantor wilayah Sumsel dan Babel tetap kosong. Beberapa karyawan juga terlihat mengajukan untuk secara sukarela pindah ke kantor wilayah

atau cabang lain. Karyawan yang tidak berdomisili di Kota Palembang berusaha untuk mengajukan pindah ke kantor wilayah/cabang yang berdekatan dengan kampung halaman. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi, terutama komitmen afektif karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung perlu menjadi perhatian lebih lanjut.

Rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti selama tujuh bulan magang, yakni pada bulan Maret – Oktober 2024, terlihat bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan perlu diawasi lebih lanjut. Hal ini disebabkan karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terlalu repetitif dan cenderung tidak memiliki tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sesuai dengan teori kebutuhan McClelland, yakni kebutuhan akan prestasi, tanpa adanya tantangan pada suatu pekerjaan, maka keinginan untuk belajar serta antusiasme untuk berprestasi pun menurun yang pada akhirnya mengakibatkan motivasi kerja karyawan juga menurun.

Selain dipengaruhi motivasi kerja karyawan, kurangnya komitmen organisasi karyawan ini juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Hal ini dapat terlihat pada data absensi para karyawan bulan Januari hingga Agustus pada tahun 2024. Secara lebih rinci, berikut rekapitulasi data absensi karyawan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Tetap Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Januari – Agustus 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Hari Kerja Yang Hilang	Realisasi	% Hari Kerja Yang Hilang
Januari	49	22	1078	63	1015	5,84%
Februari	49	18	882	28	854	3,17%

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Hari Kerja Yang Hilang</b>	<b>Realisasi</b>	<b>% Hari Kerja Yang Hilang</b>
Maret	50	18	900	27	871	3%
April	50	16	800	44	756	5,50%
Mei	50	18	900	46	854	5,11%
Juni	48	18	864	55	809	6,37%
Juli	46	23	1058	102	956	9,64%
Agustus	46	22	1012	43	969	4,25%

Sumber: Data Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel (2024).

Berdasarkan pada Tabel 1.2, terlihat bahwa total realisasi hari kerja setiap bulannya tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Selama Januari hingga Agustus tahun 2024, rata-rata hari kerja yang hilang setiap bulannya berada pada angka 51 hari atau setara dengan jumlah selama 2,5 bulan bekerja. Jumlah hari kerja hilang yang paling besar berada pada bulan Juli, yakni sebanyak 102 hari atau 9,64% dari total rencana hari kerja. Jumlah hari kerja hilang yang paling sedikit berada pada bulan Maret, yakni sebanyak 27 hari atau 3% dari total rencana hari kerja. Berbagai alasan yang menyebabkan hilangnya hari kerja ini, mulai dari sakit, izin, serta cuti. Melihat banyaknya jumlah hari kerja yang hilang selama bulan Januari – Agustus tahun 2024, dapat terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung harus menjadi perhatian lebih lanjut. Fenomena ini menjadi landasan kuat peneliti untuk membahas komitmen organisasi karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung ditinjau dari sudut pandang motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siwi, Tewal & Trang pada (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang

dimiliki karyawan. Selain itu, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pallit (2020) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ridwan & Dini (2019) menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, terlihat perbedaan hasil penelitian yang saling bertolak belakang. Hal ini menimbulkan gap penelitian seputar motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah serta fenomena pada penelitian ini di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut.

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui,

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya yang akan meneliti hal serupa. Selain itu, melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman teori pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai saran atau bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan ataupun membuat kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affectives, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Amal, Uluelang, M. L., & Sutomo, A. (2024). Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 325-331.
- Atika, O., Junaedi, A. T., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 251-262.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 202-216.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 148-156.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 22-28.
- Hasan, B. S., & Suhermin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartini, T. M., Zed, E. Z., Heriyanti, S. S., & Pupung, P. (2023). The Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Rewards on Organizational Commitment. *Jurnal Ekonomi*, 2354-2360.

- Lateiner, A. R. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management Twelfth Edition*. USA: Thomson South-Western.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, Vol. 1, No. 1, 43-53.
- Nurhudiana, R. (2019). Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasional Karyawan (Studi di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal EBBANK*, Vol. 10, No. 2, 59-64.
- Oupen, S., Agung, A., & Yudana, I. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformational, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 32-41.
- Paiman. (2019). *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Ilmu-Ilmu Pertanian*. Yogyakarta: UPY Press.
- Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2003). Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 157-177.
- Pradnyadari, N. L. (2021). Hubungan Komitmen Manajer Bank Terhadap Keberhasilan Proyek Konstruksi Gedung di Wilayah Perkotaan Sarbagita. *Jurnal Ilmiah Telsinas*, 1-5.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- Purba, P. Y., Chrisman, H., Sianipar, A. N., & Sembiring, M. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 367-378.
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 222-237.
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Serta Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 306-316.
- Ridwan, F., & Dini, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. *FEENEFECIUM: Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 544-557.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 117-128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Rusianti, A., & Padang, R. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke. *Jurnal DINAMIS*, 40-45.
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 351-360.
- Sari, N. M., Santoso, R. T., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 86-98.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 109-116.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 34-42.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwi, G. A., Tewel, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA; Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 617-626.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru: UR Press.
- Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resources*, 1-8.
- Trisnowati, W. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformational, Disiplin Terhadap Komitmen dan Kinerja Guru. *IQTISHADequity Jurnal Manajemen*, 81-92.
- Utayana, I. G., & Adyani, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 344-363.
- Wahyudin, I., Dahlan, J. A., & Mulyadi, E. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 21-40.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.