

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN
DAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI I GODONG KABUPATEN GROBOGAN**

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON
COMMITMENT AND TEACHER PERFORMANCE IN SMA NEGERI I GODONG, GROBOGAN
REGENCY**

ABDUL QODIR

Magister Manajemen , abdulqodir29@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik mengenai pengaruh Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, kompetensi terhadap komitmen organisasi dan Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel guru SMA Negeri I Godong sebanyak 42 responden.

Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji Koefisien determinasi dan uji analisa jalur. Hasil uji t sebagai berikut : komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 24,431$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi Kinerja. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 0,831 artinya guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh komunikasi, disiplin kerja, kompetensi, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 83,1 % dan sisanya sebesar 16,9 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel disiplin kerja merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : komunikasi, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and test empirically about the influence of the influence of communication, work discipline, competence on organizational commitment and teacher performance at SMA Negeri I Godong, Grobogan Regency. This research is a quantitative research. The data used are primary data by taking a sample of 42 SMA Negeri I Godong teachers.

The data analysis method was tested by validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F test), determination coefficient test and path analysis test. The results of the t test are as follows: communication has a positive and significant effect on organizational commitment, work discipline has a negative and insignificant effect on organizational commitment, competence has a positive and significant effect on organizational commitment, communication has a negative and insignificant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance, competence has a positive and significant effect on performance, organizational commitment has a positive and significant effect on performance.

The test results are simultaneously (Test F) in the second equation, it is known that the value of $F = 24.431$, the significance is $0.000 < 0.05$. So that it can be concluded together the independent variables affect performance. The determination coefficient test shows that 0.831 means that teachers of SMA Negeri I Godong, Grobogan Regency are explained by communication, work discipline, competence, with organizational commitment as an intervening variable of 83.1% and the remaining 16.9% is explained by other variables outside the research model, for example variables compensation, work environment and others. The conclusion of this path analysis in this study shows that the direct influence of work discipline variables is the most dominant path, compared to other pathways.

Keywords: communication, work discipline, competence, organizational commitment and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional. Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan mengembangkan potensi yang dimiliki kemajuan bangsa dan negara. Hal itu sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, estetik, dan demokratis, serta memiliki rasa kemasyarakatan dan kebangsaan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru karena para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa. Tanpa adanya kinerja atau prestasi para guru, peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Tugas guru tidak hanya melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, tetapi juga sebagai figure yang diharapkan mampu membentuk dan membangun watak yang baik yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional suatu bangsa. Dengan kata lain, prestasi belajar siswa akan sangat tergantung pada kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para guru agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan

tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhi dan saling berkaitan, misal faktor komunikasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen yang baik diantara para guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja guru, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan .

Menurut Robbins (2012), pada intinya komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu kondisi dimana pegawai memihak kepada organisasi dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Telah banyak studi terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2017). Studi yang lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya Srikaningsih dan Setyadi (2015). Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka komitmen organisasi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan terjalannya komunikasi yang baik, diantara Kepala Sekolah sebagai pimpinan dengan guru maupun komunikasi antar sesama rekan guru. Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2000). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar

bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2010).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan).

Adanya komunikasi yang baik antar guru, antara Kepala Sekolah dan guru akan membuat suasana kerja di sekolah menjadi kondusif dan nyaman dengan demikian apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap guru akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Hal ini akan membuat setiap guru dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian meningkatkan komitmen dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkat juga kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Pahlawi (2017) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja.

Oleh karena itu, atas dasar fenomena dan landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh komunikasi terhadap komitmen dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, didalamnya termasuk SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, dengan kedisiplinan yang tinggi tugas para guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan akan terlaksanakan dengan baik. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan terhadap peraturan-peraturan agar adakepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan agar guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan SMA

Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, perangkat administrasi guru, penggunaan atribut dan seragam guru. Sikap disiplin guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan dapat ditunjukkan dengan indikator mampu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, mengikuti prosedur, selalu hadir dan berpenampilan sopan. Disiplin memiliki peran penting untuk membangun komitmen, karena tingkat komitmen membutuhkan tingkat kedisiplinan pegawai dan pada gilirannya disiplin akan berpengaruh terhadap perilaku kinerja guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang terkait ketaatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2006).

Studi terkait pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen dan pengaruh disiplin terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Studi penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Indrasari (2017), Agung (2010), yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi temuan yang berbeda dengan hasil penelitian Faisal (2016) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan selama ini selalu berusaha meningkatkan kompetensi guru dengan melalui berbagai macam kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas guru dapat terus ditingkatkan, karena rendahnya kompetensi sumber daya manusia, merupakan kendala serius dalam pengembangan produktifitas guru. Dengan semakin baiknya kompetensi guru akan mendukung tugas pokok dan fungsinya, sehingga mampu menguasai pekerjaan dan pada gilirannya akan mampu membangun dan mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi, serta pada gilirannya dengan semakin baik kompetensi mereka akan berpengaruh pula terhadap kinerja mereka, serta pada akhirnya akan mampu mewujudkan tujuan pelayanan pada SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang. Wibowo (2007), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang

dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Darsono dan Siswandoko (2011) menyatakan kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja..

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh. Sudiardhita(2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih dan Setyadi (2015), Sudja dan Kusmaningtyas (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Marwansyah dan Oemarn (2015), Prakoso (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiyanto (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengkaji pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, *gap* penelitian terdahulu dan diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, serta didukung fakta bahwa tema atau model penelitian ini belum pernah dikaji sebelumnya pada guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, maka peneliti mengambil judul“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru Di Sma Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh obyek penelitian (Arikunto, 2009:130). Penelitian populasi dilakukan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan sejumlah 42 guru.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131) sebagai pertimbangan apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. , cara pengambilan sampel dilakukan dengan sensus sampling. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 42 guru . Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada guru yang berstatus ASN di SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.

4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (multi linear regression).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 42 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 20 (47,6%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 (52,4%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan

responden dengan usia 20 – 30 tahun berjumlah 2 (4,8%), usia 31– 40 tahun berjumlah 7 (16,6%), usia 41 – 50 tahun berjumlah 10 (23,8%), usia 51- 60 tahun berjumlah 23 (54,8%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 51 – 60 tahun. responden dengan tingkat pendidikan pendidikan D3 berjumlah 0 (0%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 38 (90,5%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 4 (9,5%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S1

Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa semua item pernyataan komunikasi, disiplin, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja semua valid. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,297$. Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 42, besarnya nilai c^2 hitung

= 42 x 0,001 = 0,042, sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 56,94. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis Regresi Persamaan Pertama

Tabel IV.11

Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,742	3,867		1,485	,146
	Komunikasi	,389	,176	,322	2,212	,033
	Disiplin Kerja	-,085	,204	-,086	-,414	,681
	Kompetensi	,531	,188	,534	2,822	,008

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,322 X_1 - 0,086 X_2 + 0,534 X_3$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,322, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kompetensi sama dengan 0 atau konstan
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar -0,086, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun dengan asumsi variabel Komunikasi dan kompetensi sama dengan 0 atau konstan
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,534, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja sama dengan 0 atau konstan

b. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua

Tabel IV.12

Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,243	3,683		,338	,738
	Komunikasi	-,103	,173	-,062	-,595	,556
	Disiplin Kerja	,510	,189	,380	2,692	,011
	Kompetensi	,471	,191	,348	2,461	,019
	Komitmen Organisasi	,410	,150	,301	2,732	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,062 X_1 + 0,380 X_2 + 0,348 X_3 + 0,301 X_4$$

Penjelasan dari persamaan kedua analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar -0,062, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka kinerja akan menurun dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, kompetensi dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,380, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel komunikasi, kompetensi dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,348, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
- 4) β_4 = koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,301, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan kompetensi sama dengan 0 atau konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

1) Hasil Uji t Persamaan Pertama

Tabel IV.13
Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,742	3,867		1,485	,146
	Komunikasi	,289	,176	,322	2,212	,033
	Disiplin Kerja	-,085	,204	-,086	-,414	,681
	Kompetensi	,531	,188	,534	2,822	,008

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.13 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Komunikasi sebesar 2,212 dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ artinya variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 1 terbukti.
- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar -0,414 dengan nilai signifikan $0,681 > 0,05$ berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 2 tidak terbukti.
- c) Pengaruh kompetensi terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,822 dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 3 terbukti.

2) Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.14
Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,243	3,683		,338	,738
	Komunikasi	-,103	,173	-,062	-,595	,556
	Disiplin Kerja	,510	,188	,380	2,692	,011
	Kompetensi	,471	,191	,348	2,461	,019
	Komitmen Organisasi	,410	,150	,301	2,732	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

- a) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Komunikasi -0,595 dengan signifikansi $0,556 > 0,05$ berarti variabel Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 4 tidak terbukti.

- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja 2,692 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$ berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 5 terbukti.

- c) Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} 2,461 dengan signifikansi $0,019 < 0,05$ berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 6 terbukti.

- d) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} 2,732 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$ berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 7 terbukti.

b. Uji F

a. Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 8,023$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Komunikasi, Disiplin Kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Seperti terlihat pada tabel IV.15 dibawah ini.

Tabel IV.15
Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,089	3	20,696	8,023	,000 ^a
	Residual	98,030	38	2,580		
	Total	160,119	41			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Hasil uji F Persamaan Kedua

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 24,431$ signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel IV.16
Hasil uji F Persamaan II

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	216,089	4	54,022	24,431
	Residual	81,816	37	2,211	
	Total	297,905	41		

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama komunikasi, Disiplin kerja, kompetensi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan

c. Uji Determinasi (R²)

a. Koefisien Determinasi Persamaan I

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan I dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.17

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,339	1,606

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,388

e₁ persamaan I :

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,388$$

$$= 0,612$$

$$e_1 = 0,782$$

b. Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan II dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.18

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,725	,696	1,487

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,725

e₂ persamaan 2 :

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,725$$

$$= 0,275$$

$$e_2 = 0,524$$

c. Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan I dan persamaan II tersebut maka didapatkan nilai Koefisien determinasi total (R²)

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,612 \times 0,275)$$

$$= 0,831 \text{ atau } 83,1\%$$

Nilai R² total sebesar 0,831 artinya guru SMA NegeriI Godong Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel komunikasi, Disiplin kerja, dan kompetensi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 83,1 % dan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

d. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19

Hasil analisis koefisien korelasi

		Komunikasi	Disiplin Kerja	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,468**	,246	,413**	,326*
	Sig. (2-tailed)		,002	,116	,007	,035
	N	42	42	42	42	42
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,468**	1	,734**	,457**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,002	,000
	N	42	42	42	42	42
Kompetensi	Pearson Correlation	,246	,734**	1	,550**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,116	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,413**	,457**	,550**	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,000		,000
	N	42	42	42	42	42
Kinerja	Pearson Correlation	,326*	,744**	,777**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0,380 dan signifikan. Hal ini berarti jika Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru SMA I Godong Kabupaten Grobogan meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agung (2010) dimana dalam penelitian tersebut Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014) dimana dalam penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dari pembahasan analisa jalur , pengaruh langsung Disiplin kerja efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan

adalah :dengan meningkatkan Disiplin kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Disiplin kerjayang terletak pada item pernyataan ke-4, ke-3 dan ke-2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan perilaku guru agar selalu hadir dalam tugas pekerjaannya.
 - b. Pimpinan meningkatkan perilaku Guru agar dalam melaksanakan tugas selalu mengikuti prosedur
 - c. Pimpinan meningkatkan perilaku agar guru selalu datang tepat waktu ke sekolah .
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,348 dan signifikan, hal ini berarti jika Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan meningkat, secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prakoso (2017), dimana dalam penelitian tersebut kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kompetensi terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Kompetensi yang terletak pada item pernyataan ke-3, ke-4 dan ke-2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kompetensi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan kompetensi Guru agar memiliki ketrampilan (*skill*) dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi.
 - b. Pimpinan meningkatkan kompetensi Guru agar selalu bersikap dan berperilaku baik dalam bekerja.
 - d. Pimpinan meningkatkan agar Guru memiliki kompetensi dalam menyelesaikan semua tugas.
3. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap Kinerja

sebesar -0,062 dan tidak signifikan. Artinya jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan menurun. Untuk itu sebaiknya komunikasi tetap dilaksanakan dan dipertahankan dalam pelaksanaan kegiatan kinerja pegawai

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh tidak langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku komunikasi dan perilaku komitmen organisasi secara bersamaan hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel komunikasi yang terletak pada item pernyataan ke-3, ke-2 dan ke-1 serta memperhatikan nilai indikator komitmen organisasi yang terletak pada item pernyataan ke-4, ke-1, dan ke-2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku komunikasi dan komitmen organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan perilaku Komunikasi yang baik akan berpengaruh pada sikap guru dalam menyelesaikan tugas
- b. Pimpinan meningkatkan perilaku Berkomunikasi dengan baik, akan membuat kebahagiaan tersendiri bagi guru.
- c. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai Guru dengan mudah mampu memahami setiap tugas yang diberikan.

Untuk meningkatkan perilaku komitmen langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah ssebagai berikut :

- a. Pimpinan meningkatkan perilaku Guru selalu menjaga nama baik sekolah.
- b. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai Guru mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal .
- c. Pimpinan meningkatkan perilaku pegawai agar Guru selalu mempunyai komitmen untuk mengembangkan sekolah

Upaya peningkatan perilaku disiplin kerja, kompetensi , komunikasi bersamaan dengan komitmen organisasi , yang berhubungan dengan perilaku kinerja pada guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dapat dilihat dari item pernyataan yang akan mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Guru menggunakan pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam proses pembelajaran.
- b. Guru melaksanakan tugas secara bersama

- c. Pada waktu melaksanakan tugas, guru mengutamakan kualitas hasil pekerjaan

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
4. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan
7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 24,431$ Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Komunikasi, Disiplin kerja, kompetensi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan
9. Hasil Uji Diterminasi diperoleh Nilai R^2 total sebesar 0,831 artinya kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan kompetensi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 83,1 % dan sisanya sebesar 16,9 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.
10. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, kompetensi dan Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel-variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini

seperti Kompensasi, budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu guru di SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan efektif melalui variabel Disiplin Kerja dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
 - a. Kepala sekolah meningkatkan perilaku guru agar selalu hadir dalam tugas pekerjaannya. Contoh Kepala sekolah selalu memerintahkan untuk setiap jam pembelajaran dikelas guru absen dan tanda tangan.
 - b. Pimpinan meningkatkan perilaku Guru agar dalam melaksanakan tugas selalu mengikuti prosedur. Contohnya setiap guru mempunyai program kerja masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan.
 - c. Pimpinan meningkatkan perilaku agar guru selalu datang tepat waktu ke sekolah. Contohnya setiap bulan absensi kehadiran direkap oleh bagian tata usaha dan disampaikan di rapat rutin bulanan untuk evaluasi
2. Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan, ini dapat diartikan jika Kompetensi ditingkatkan maka kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan akan meningkat, secara signifikan, oleh karena itu Kepala Sekolah di SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
 - a. Kepala sekolah meningkatkan kompetensi Guru agar memiliki ketrampilan (*skill*) dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi. Contohnya guru diwajibkan mengikuti setiap ada kesempatan pelatihan secara bergiliran.
 - b. Kepala sekolah meningkatkan kompetensi Guru agar selalu bersikap dan berperilaku baik dalam bekerja. Contohnya diadakan supervisi dan evaluasi pembelajaran bagi guru mata pelajaran yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.
 - c. Kepala sekolah meningkatkan agar Guru memiliki kompetensi dalam menyelesaikan semua tugas. Contohnya guru diwajibkan

mengikuti kegiatan MGMP baik di Kabupaten atau Provinsi untuk meningkatkan kompetensi di bidang masing masing.

3. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel Komunikasi, disiplin kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi, tapi bisa menggunakan variabel Kompensasi, budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.
4. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Pratista Silen.2016. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasisebagai variabel mediasi.*(Studi pegawai Politehnik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi(JBE),September 2016.hal 174-185*
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.*
- Bangun,Wilson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung Erlangga
- Chotimah,YB.Chusnul.2016.*Effect of discipline and organizational culture to performance via job satisfaction and commitment of Satpol PP employee of Karanganyar Regency*"*Jurnal Magister Manajemen STIE AUB*
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar,* Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta. Bumi Aksara
- Hendayat,Soetopo.2010.*Perilaku Organisasi.*Bandung.PT Remaja Rosda Karya
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gunung Agung. Jakarta.
- I Ketut R. Sudiardhita(2013)*Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen serta dampaknya Kinerja (Survey pada Hotel Bintang Di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali).**Jurnal Manajemen.Vol XVII/03/Oktobre/2013. Hal321-336*
- Liana dan Irawati 2014.*Peran Motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada organisasi Air Minum di Malang. (Jurnal manajemen dan Akuntansi Vol. 3 No 1. Hal. 17-34)*
- Mahsun, Mohamad,2011.*Pengukuran Kinerja sektor Publik.*Edisi Revisi:BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Cetakan ketujuh.Bandung:PT. Remaja Roda Karya.
- Mas'ud, Fuad. 2005. *Survai Diagnosis Organisasional,* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Gramedia, Jakarta
- Hessel Nogi Tangkalisan. 2007. *Manajemen Publik.* Grasindo. Jakarta.
- I Ketut R. Sudiardhita.2013.*Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Suatu survey pada Hotel Bintang Di Daerah Penegmbangan Pariwisata Bali)**Jurnal Manajemen. Vol XVII/03/Oktobre /2013.Hal 321-335.*
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, danMichael T. Mattesson, 2008. *Organizational Behavior and Management,* Ney York: McGrow-Hill
- Jewell,L.L.dan Marc Siegall.2011. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern:* Terjemahan Hadyana Pidjatmaka dan Meitasari. Jakarta:Penerbit Arcan.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2010, *Perilaku Organisasi,* Edisi 5, SalembaEmpat, Jakarta.
- Liana dan Irawati . 2014. "Peran Motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada organisasi Air Minum di Malang". *Jurnal manajemen dan Akuntansi Vol. 3 No 1. Hal. 17-34*
- Lumbaraja, Prihatin, 2008, *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan BudayaOrganisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi(Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara).* Fakultas Ekonomi USU. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 7 No. 2 Mei 2009*
- Luthans, E.A. 2016, *Organizational Behavior,* Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H *Human Resource Management.* Thomson L ith-Western College Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan ketujuh .Remaja Rosda Karya, Bandung.
- McKenna & Nic Beech. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit Andi, Yogyakarta.
- MNeese-Smith, Donna, 2006, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment,* Hospital & Health Service Administration, Vo1.41:2, Summer, 160-175.
- Nitisemito, S. Alex., 2015, *Manajemen Personalia,* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pabundu, Tika,2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta. Bumi Aksara
- Pahlawi (2017), Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Tenaga Stie "Aub" Surakarta, *Jurnal Ilmiah Profesional Indonesia (JIPI) Vol. 1 No. 1, November 2017. 37 – 52 e-ISSN : 2598-067x*

- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajeme Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Praktek*. Jakarta. PT Grafindo Perkasa
- Robbins, S.P, 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversial, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajeen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Schein E., 2005, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Jakarta.
- Setiawan dan Lestari (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 12, Nomor 2, 169-184*
- Siagian, S.P. 2009, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. “ Sumber Daya Manusia Abad 21” . Jakarta:
- Nusantara Consulting. 2011.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Srikaningsih, Ana; Setyadi, Djoko. (2015). The Effect Competence and Motivation and Culture Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lectures in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org Vol.7, No.17, 2015
- Sudja, I Nengah dan Amiartuti Kusmaningtyas. “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen pada Profesi dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali”, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2013, Vol.9, No.2 hal. 94-102
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.