

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Smpit Al-Uswah Tuban

The Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Work Discipline in SMPIT Al-Uswah Tuban Employees

Anisah Daffa Herdianti¹, Hani Gita Ayuningtias²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anisahdaffa@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Uswah Tuban merupakan sebuah lembaga pembelajaran yang bergerak dalam dunia pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dan data sekunder diperoleh bahwa fenomena yang terjadi di SMPIT Al-Uswah Tuban adalah banyaknya pegawai yang keluar dari sekolah, banyaknya pegawai yang sering melakukan izin untuk tidak masuk kerja, dan banyaknya pegawai yang terlambat dan tidak mengikuti briefing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban, mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, motivasi terhadap disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan kausal dengan teknik pengumpulan data yakni kuesioner pada pegawai dengan populasi sebanyak 65 responden dan menggunakan metode sampel jenuh untuk penentuan sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban. Upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan meningkatkan gaji pegawai, pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan promosi jabatan.

Kata Kunci-disiplin kerja, komitmen, motivasi

Abstract

Integrated Islamic Junior High School (SMPIT) Al-Uswah Tuban is a learning institution engaged in the world of education. Based on the results of interviews and secondary data, it was found that the phenomenon that occurred at SMPIT Al-Uswah Tuban was the large number of employees who left school, the number of employees who often took permission not to come to work, and the number of employees who were late and did not attend briefings. This study aims to find out how organizational commitment, work motivation and work discipline on SMPIT Al-Uswah Tuban employees, find out how organizational commitment influences work discipline, motivation on employee work discipline and to determine the effect of commitment and motivation on employee discipline at SMPIT Al-Uswah Tuban. The research method used is descriptive and causal with data collection techniques namely questionnaires on employees with a population of 65 respondents and using the saturated sample method for determining the sample. This study used multiple linear regression analysis with SPSS 25. The results showed that the level of organizational commitment, work motivation and work discipline of SMPIT Al-Uswah Tuban employees was in the high category. Based on the results of multiple linear regression analysis, it shows that there is a positive significant relationship between organizational commitment and work motivation on work discipline of SMPIT Al-Uswah Tuban employees.

Efforts that can be made by increasing employee salaries, giving awards to outstanding employees, placing employees according to their expertise, involving employees in decision making and promotion.

Keywords-commitment, motivation, work discipline

I. PENDAHULUAN

Organisasi dapat diartikan sebagai wadah untuk menampung proses sekelompok orang melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi, tidak pernah terhindar dari berbagai masalah. Satu permasalahan dapat diselesaikan, permasalahan lain akan datang silih berganti dan seterusnya seiring dengan perubahan yang terjadi di lingkungan ditambah dengan adanya kasus covid-19 yang mempengaruhi berbagai sektor. Dengan demikian untuk bisa bertahan menghadapi tantangan dan permasalahan yang terjadi menuntut organisasi untuk melakukan sebuah perubahan. Sebuah organisasi diarahkan untuk melakukan perubahan melalui berbagai perbaikan agar dapat menyesuaikan dengan tujuan dari sebuah organisasi [1]. Perubahan yang dapat dilakukan bisa dengan melakukan inovasi secara terus menerus. Terlebih di dalam dunia pendidikan harus terus berbenah untuk menghadapi era revolusi industri 4.0, lembaga sekolah berlomba-lomba meningkatkan kualitas dari kegiatan serta fasilitas yang diberikan agar mencapai tujuan serta memiliki daya tarik, maka diperlukan strategi yang baik untuk menciptakan ketertarikan dan minat dari para calon pendaftar. Setiap lembaga berusaha melakukan berbagai cara untuk memperoleh dan mendapatkan simpati dari calon peserta didik dan cara yang digunakan oleh organisasi tersebut melalui cara konvensional maupun dengan media online. Bahkan ada beberapa lembaga memberikan informasi terkait fasilitas yang akan didapatkan oleh peserta didik apabila mendaftar [2].

Untuk mencapai keunggulan dalam peningkatan kualitas organisasi, dibutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik pada organisasi. Sumber daya organisasi yang dapat dioptimalkan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu pencapaian dari sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah pelaku utama yang akan menjadi penggerak berbagai rencana-rencana pencapaian organisasi. Menurut [3] sumber daya manusia dipandang sebagai faktor untuk menghasilkan modal, dalam hal tersebut sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik akan dapat menyusun sebuah rencana untuk meyakinkan investor melakukan pembiayaan pada kegiatan yang akan dilakukan. Selain menjadi faktor modal sumber daya manusia juga dapat menjadi sebuah investasi, jika dikelola dengan baik akan membawa dampak baik dan manfaat bagi organisasi. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwasanya sumber daya manusia seperti pegawai berperan penting dan harus dioptimalkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 3 Desember 2021 aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dimulai pagi hari pada jam 07.00 pagi hingga jam 16.00 sore. Setiap pagi, sebelum para pegawai melakukan tugas masing-masing mereka diwajibkan untuk melakukan briefing dengan kepala sekolah terlebih dahulu. Peraturan yang telah ditetapkan oleh kebijakan sekolah pegawai harus mengikuti briefing pada jam 07.00 pagi. Akan tetapi masih banyak dari pegawai yang terlambat dan tidak mengikuti briefing. Berikut merupakan data keterlambatan pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban dalam satu tahun.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai di SMPIT Al-Uswah Tuban

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Terlambat | |
|----|-----------|----------------|------------------------------------|----------------|
| | | | Jumlah pegawai terlambat per/bulan | Persentase (%) |
| 1 | Januari | 65 | 26 | 40% |
| 2 | Februari | 65 | 33 | 51% |
| 3 | Maret | 65 | 34 | 52% |
| 4 | April | 65 | 33 | 51% |
| 5 | Mei | 65 | 0 | 0% |
| 6 | Juni | 65 | 4 | 6% |
| 7 | Juli | 65 | 10 | 15% |
| 8 | Agustus | 65 | 19 | 29% |
| 9 | September | 65 | 23 | 35% |
| 10 | Oktober | 65 | 23 | 35% |
| 11 | November | 65 | 25 | 38% |

| | | | | |
|----|----------|----|----|-----|
| 12 | Desember | 65 | 27 | 42% |
|----|----------|----|----|-----|

Sumber: (Data diolah oleh peneliti, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 yang telah ditetapkan diatas bahwa tingkat keterlambatan kerja yang dilakukan oleh pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban mengalami fluktuatif. Persentase keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Maret yang dilakukan oleh pegawai sebesar 52% dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 34 orang. Sementara persentase terendah keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai bulan Mei sebesar 0%. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SMPIT AI-Uswah Tuban pada tanggal 3 Desember 2021, tingkat keterlambatan yang diinginkan dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yaitu 0%. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum baik dan perlu ditingkatkan.

[4] berpendapat bahwa komitmen merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki maka semakin tinggi efektivitas dari organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan loyal dengan organisasi serta melakukan kegiatan secara optimal. Menurut [5] komitmen dari seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat turnover pegawai, apabila komitmen yang dimiliki karyawan tinggi maka dapat menekan turnover karyawan turnover adalah tingkat keinginan dari pegawai untuk keluar dari organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat turnover tinggi dapat menjadi dampak buruk bagi organisasi dikarenakan kondisi organisasi yang tidak stabil serta adanya tambahan biaya untuk pengelolaan SDM [6]. Berikut data turnover pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban.

Tabel 1. 2 Turnover Pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban

| No | Tahun | Bulan | Jumlah Pegawai Keluar | Persentase |
|----|-------|--------------------|-----------------------|------------|
| 1 | 2015 | Juni | 1 | 1.55% |
| 2 | 2020 | Oktober | 1 | 1.55% |
| 3 | 2021 | Juni dan September | 4 | 1.59% |
| 4 | 2022 | April | 2 | 1.56% |

Sumber: (Data diolah oleh peneliti, 2022)

Tabel 1.2 menjelaskan adanya fenomena pada komitmen organisasi yang terjadi di SMPIT AI-Uswah Tuban. Terjadi penambahan pegawai keluar tertinggi terjadi pada bulan Juni tahun 2021 dengan total karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, dan penurunan terendah pegawai keluar pada bulan juni tahun 2015, Oktober 2020, dan September 2021 sebanyak satu orang. Pada tahun 2016-2019 tidak ada pegawai yang keluar dari SMPIT AI-Uswah Tuban. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 18 Mei 2022 dengan kepala sekolah SMPIT AI-Uswah Tuban, alasan yang mendorong pegawai untuk keluar dari SMPIT AI-Uswah Tuban antara lain pindah kerja ke tempat lain dan ikut suami. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pada pegawai yang bekerja di SMPIT AI-Uswah Tuban dinilai masih rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk bertahan dalam organisasi dibandingkan dengan pegawai yang kurang memiliki komitmen, pegawai dengan komitmen tinggi lebih menunjukkan sikap dan perilaku aktif untuk terlibat pada urusan organisasi [7].

Menurut [8] menyatakan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut maka perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah sehingga apa yang diinginkan tercapai. Menurut [9] motivasi kerja dapat ditunjukkan melalui sikap karyawan yang sering melakukan izin dan kurangnya semangat kerja. Berikut merupakan data izin pegawai di SMPIT AI-Uswah Tuban.

Tabel 1. 1 Pra-kuesioner Motivasi Kerja Pegawai di SMPIT AI-Uswah Tuban

| No | Pernyataan | Jumlah Responden | | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|----|--|------------------|----|----|---|----|------------|------------|------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| 1 | Karyawan yang bekerja memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan | | 1 | | 6 | 2 | 36 | 50 | 72% |
| 2 | Karyawan yang berprestasi perlu diberi penghargaan | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 35 | 50 | 70% |

| | | | | | | | | | |
|------------------|--|---|---|---|---|---|----|----|------------|
| 3 | Karyawan harus memiliki prestasi maksimal | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 36 | 50 | 72% |
| 4 | Tingkat rasa puas diperlukan dalam bekerja | | 3 | | 4 | 3 | 37 | 50 | 74% |
| 5 | Dalam bekerja harus memiliki prestasi | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 36 | 50 | 72% |
| 6 | Karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi | 1 | 3 | | 1 | 5 | 36 | 50 | 72% |
| 7 | Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan | 1 | 2 | | 4 | 3 | 36 | 50 | 72% |
| 8 | Dukungan dari rekan kerja dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan | 1 | 1 | | 3 | 5 | 40 | 50 | 80% |
| 9 | Rasa persahabatan diperlukan untuk mendukung pekerjaan | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 40 | 50 | 80% |
| 10 | Rasa puas diperlukan dalam bekerja | | 3 | 2 | 2 | 3 | 35 | 50 | 70% |
| 11 | Kontak sosial dengan karyawan lain diperlukan untuk mendukung pekerjaan | 1 | 2 | | 3 | 4 | 37 | 50 | 74% |
| 12 | Karyawan harus bisa mempengaruhi pihak lain untuk mendukung pekerjaan | | 2 | 3 | 4 | 1 | 34 | 50 | 68% |
| 13 | Tingkah laku baik karyawan diperlukan untuk mendukung pekerjaan | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 39 | 50 | 78% |
| 14 | Dalam bekerja, antar karyawan dan atasan perlu pendekatan yang manusiawi | 3 | | 1 | 2 | 4 | 34 | 50 | 68% |
| 15 | Diperlukan kedekatan dengan pimpinan untuk hasil kerja yang baik | | 3 | 1 | 4 | 2 | 35 | 50 | 70% |
| 16 | Untuk bekerja, karyawan memerlukan jaringan kerja sama. | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 35 | 50 | 70% |
| Rata-rata | | | | | | | | | 73% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil olahan data pra-kuesioner terkait motivasi kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban diperoleh 10 orang responden dengan hasil 72% yang artinya motivasi kerja di SMPIT Al-Uswah Tuban termasuk kedalam kategori tinggi (sesuai dengan garis kontinum). Akan tetapi terdapat indikator dengan persentase terendah sebesar 68% pada pernyataan “karyawan harus bisa mempengaruhi pihak lain untuk mendukung pekerjaan” dan “Dalam bekerja, antar karyawan dan atasan perlu pendekatan yang manusiawi”. Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai merasa tidak dapat mempengaruhi pihak lain sehingga tidak adanya dukungan dari pegawai lain dan hubungan antara pegawai dan atasan terkadang tidak manusiawi. Hal ini akan berdampak pada disiplin kerja pegawai di SMPIT Al-Uswah Tuban.

Terciptanya sebuah organisasi dengan disiplin kerja tinggi merupakan suatu bentuk hal yang bisa dibanggakan, apabila setiap pegawai memiliki komitmen dan motivasi tinggi, hal tersebut akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk kepatuhan pegawai untuk menaati kebijakan peraturan organisasi dalam bekerja. Sedangkan motivasi merupakan sebuah semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan kegiatan di sebuah tempat yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan data keterlambatan pegawai bulan januari hingga desember bahwasanya masih banyak pegawai yang

sering datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan briefing yang dilakukan setiap pagi sebelum para pegawai melakukan aktivitas dan kegiatan nya masing-masing.

Untuk menanggapi adanya fenomena tersebut, maka diperlukannya perhatian terhadap komitmen dan motivasi pada pegawai. dikarenakan kedua hal tersebut merupakan hal yang penting agar disiplin kerja pada pegawai meningkat. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai masih kurang dan motivasi terhadap individu masih rendah. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengidentifikasi lebih lanjut terkait komitmen dan motivasi. Apakah kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban.

A. Perumusan Masalah

Terciptanya sebuah organisasi dengan disiplin kerja tinggi merupakan suatu bentuk hal yang bisa dibanggakan, apabila setiap pegawai memiliki komitmen dan motivasi tinggi, hal tersebut akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk kepatuhan pegawai untuk menaati kebijakan peraturan organisasi dalam bekerja. Sedangkan motivasi kerja merupakan sebuah semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan kegiatan di sebuah tempat yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan data keterlambatan pegawai bulan januari hingga desember bahwasanya masih banyak pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan briefing yang dilakukan setiap pagi sebelum para pegawai melakukan aktivitas dan kegiatan nya masing-masing.

Untuk menanggapi adanya fenomena tersebut, maka diperlukannya perhatian terhadap komitmen dan motivasi pada pegawai. dikarenakan kedua hal tersebut merupakan hal yang penting agar disiplin kerja pada pegawai meningkat. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai masih kurang dan motivasi terhadap individu masih rendah. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengidentifikasi lebih lanjut terkait komitmen dan motivasi. Apakah kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian yang akan diteliti sebagaimana berikut:

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
3. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban.

II. DASAR TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Perilaku Organisasi

Menurut [10] perilaku organisasi merupakan sebuah ilmu yang mempelajari terkait perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja individual, kelompok, dan organisasi. Perilaku organisasi memberi tahu orang bagaimana cara untuk berperilaku di dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh [11] perilaku organisasi digunakan untuk memahami, memprediksi serta mengelola perilaku manusia didalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan pada individu.

B. Komitmen Organisasi

Memiliki sikap kedisiplinan kerja memiliki peranan penting dikarenakan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Menurut [12] komitmen organisasi dapat diartikan sikap loyalitas yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi dengan tetap berada di dalam organisasi, membantu pencapaian pada tujuan organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkan perusahaan dengan alasan apapun. Pendapat lain terkait komitmen menurut [13] yaitu sebagai bentuk loyalitas yang dilakukan oleh pegawai dalam memihak suatu organisasi dan membantu mewujudkan tujuan-tujuan serta mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

C. Motivasi Kerja

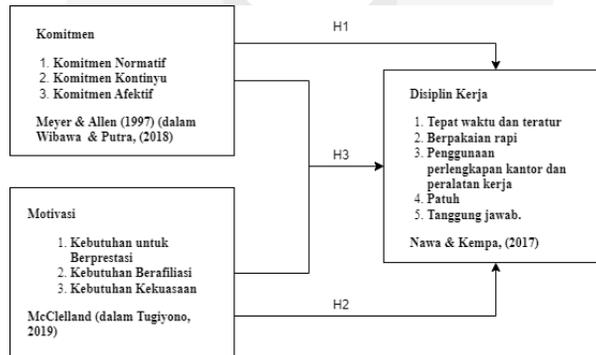
Sebuah organisasi memerlukan adanya motivasi untuk mengelola sumber daya yang dimiliki agar pegawai merasa puas sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut [14] berpendapat bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan agar bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi memiliki peran penting dalam sebuah kelompok orang yang saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu [15]. Dikarenakan setiap individu mempunyai perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi kemampuan dari setiap individu sehingga individu tersebut terdorong untuk berperilaku dan bertindak.

D. Disiplin Kerja

Menurut [16] disiplin kerja merupakan pengendalian diri yang dilakukan pegawai dan pelaksanaan pada peraturan serta tingkat kesungguhan dari sekelompok tim kerja dalam sebuah organisasi. Menurut [17] kedisiplinan merupakan salah satu bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan bersedia mendapatkan sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

E. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan atau alat ukur untuk disiplin kerja yang dikemukakan oleh [18] terdapat lima dimensi yang dapat digunakan yaitu tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi, penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja, patuh dan tanggung jawab. Alat ukur yang digunakan komitmen organisasi pada penelitian dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997) (dalam [19]) memiliki tiga komponen diantaranya komitmen normatif, komitmen kontinyu dan komitmen afektif. Alat ukur yang digunakan untuk variabel motivasi pada penelitian menggunakan tiga komponen yang dikemukakan oleh McClelland (dalam [20]) yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan Gambar 2.1 menunjukkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan metodenya, penelitian ini menggunakan metode jenis kuantitatif. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini tergolong kedalam penelitian deksriptif. Selanjutnya berdasarkan tipe penyelidikan, penelitian ini menggunakan

tipe penyelidikan kausal. Berdasarkan keterlibatan peneliti, dalam penelitian ini peneliti tidak mengintervensi data. Selanjutnya berdasarkan waktu pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan pendekatan cross section

B. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146)[21] skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban sebanyak 65 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Penelitian ini menggunakan sebuah metode untuk menentukan sampel dari populasi yakni metode sensus dikarenakan jumlah populasi sedikit sehingga sampel dengan total keseluruhan pegawai yang bekerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Hasil kuesioner mengenai variabel komitmen Organisasi telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, maka sub bab ini merangkum secara singkat hasil kuesioner terhadap 3 dimensi pada variabel komitmen sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasi

| No | Dimensi | Persentase (%) | Kriteria Penilaian |
|------------------|----------|----------------|--------------------|
| 1 | Normatif | 71% | Tinggi |
| 2 | Kontinyu | 66% | Cukup |
| 3 | Afektif | 71% | Tinggi |
| Rata-Rata | | 69% | Tinggi |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Tabel 4.12 menjelaskan terkait rekapitulasi dari variabel komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui bahwa dimensi yang paling dominan adalah dimensi normatif dan afektif karena memiliki jumlah persentase tertinggi yaitu 71%. Secara keseluruhan tingkat penilaian pada variabel komitmen organisasi termasuk kedalam kategori tinggi. Kategori tinggi ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban terhadap organisasi baik. Hal ini perlu ditingkatkan agar tingkat komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban meningkat menjadi level sangat baik.

B. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil kuesioner mengenai variabel komitmen telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, maka sub bab ini merangkum secara singkat hasil kuesioner dari 3 dimensi dari variabel motivasi kerja sebagai berikut

Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Variabel Motivasi

| No | Dimensi | Persentase (%) | Kriteria Penilaian |
|------------------|-----------------------------|----------------|--------------------|
| 1 | Kebutuhan untuk Berprestasi | 73% | Tinggi |
| 2 | Kebutuhan Afiliasi | 72% | Tinggi |
| 3 | Kebutuhan Kekuasaan | 68% | Cukup |
| Rata-Rata | | 71% | Tinggi |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Tabel 4.2 memaparkan terkait hasil rekapitulasi dari motivasi kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban. Dari hasil pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa dimensi yang paling dominan dan perlu adanya perhatian lebih adalah dimensi kebutuhan untuk berprestasi dengan persentase 73%. Urutan dimensi yang memiliki hasil persentase tertinggi hingga terendah adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban termasuk pada golongan tinggi. Kategori tinggi ini

ditunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban pada level baik. Maka dari itu organisasi perlu adanya peningkatan pada motivasi pegawai sehingga menyebabkan motivasi pegawai pada level baik.

C. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Hasil kuesioner mengenai variabel disiplin kerja telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, maka sub bab ini merangkum secara singkat hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

| No | Dimensi | Persentase (%) | Kriteria Penilaian |
|------------------|--|----------------|--------------------|
| 1 | Tepat waktu dan teratur | 75% | Tinggi |
| 2 | Berpakaian rapi | 77% | Tinggi |
| 3 | Penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja | 76% | Tinggi |
| 4 | Patuh | 75% | Tinggi |
| 5 | Tanggung Jawab | 78% | Tinggi |
| Rata-Rata | | 76% | Tinggi |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Tabel 4.3 memaparkan terkait hasil rekapitulasi variabel disiplin kerja pada pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui bahwa dimensi tanggung jawab lebih dominan dibandingkan dengan dimensi lainnya dengan nilai persentase 78%. Urutan dimensi yang memiliki persentase paling tinggi hingga paling rendah adalah dimensi tanggung jawab, dimensi berpakaian rapi, dimensi penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja, dimensi tepat waktu dan teratur serta dimensi patuh. Secara keseluruhan variabel memiliki nilai persentase rata-rata sebesar 76% dan termasuk kedalam golongan tinggi. Golongan tinggi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pada pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban berada pada level baik. Maka dari itu, pegawai SMPIT AI-Uswah Tuban masih perlu meningkatkan tingkat disiplin kerjanya agak meningkat menjadi level sangat baik.

D. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.93398507 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.087 |
| Test Statistic | | .087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada gambar diatas bahwa nilai dari Asymp.Sig(2-tailed) sebesar 0,200 dengan probabilitas >0,05, dimana data pada penelitian ini berdistribusi normal dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah oleh peneliti lolos dalam uji normalitas dan data tersebut terdistribusi normal.

E. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.438 | 1.299 | | 1.877 | .065 |
| | Komitmen | .060 | .082 | .189 | .735 | .465 |
| | Motivasi | -.017 | .039 | -.115 | -1.449 | .655 |

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan hasil olahan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,465 dan nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja 0,655. Kriteria untuk penilaian dari uji heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada variabel independen >0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, nilai dari signifikansi variabel independen komitmen organisasi sebesar 0,465 > 0,05 dan nilai dari signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,655 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.789 | 2.349 | | .762 | .449 | | |
| | Komitmen | .276 | .148 | .243 | 1.864 | .067 | .241 | 4.149 |
| | Motivasi | .348 | .070 | .644 | 4.949 | .000 | .241 | 4.149 |

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Gambar 4.4 Uji Multikoloneritas
Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji multikoloneritas tidak terdeteksi adanya multikoloneritas pada penelitian ini. Dapat terlihat bahwa nilai dari tolerance pada variabel independen adalah 0,241 > 0,100 dan nilai VIF pada variabel independen adalah 4.149 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoloneritas antar variabel independen dalam model regresi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.789 | 2.349 | | .762 | .449 |
| | Komitmen | .276 | .148 | .243 | 1.864 | .067 |
| | Motivasi | .348 | .070 | .644 | 4.949 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Gambar 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Disiplin Kerja Pegawai

a : Konstanta regresi

b₁: Koefisien regresi komitmen organisasi

b₂: Koefisien regresi motivasi

X₁: Komitmen Organisasi

X₂: Motivasi

Pada hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai (a) sebesar 1.789 yang berarti keadaan saat variabel disiplin kerja belum dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂).
2. Nilai (b₁) sebesar 0,274, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasi maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,274.
3. Nilai (b₂) sebesar 0,348, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kenaikan variabel motivasi kerja, maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,348.

Berdasarkan pemaparan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel independent komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel dependen disiplin kerja. Maka apabila adanya upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja sehingga mengalami peningkatan maka pada variabel independent disiplin kerja akan meningkat.

H. Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.789 | 2.349 | .762 | .449 | |
| | KOMITMEN | .276 | .148 | .243 | 1.864 | .067 |
| | MOTIVASI | .348 | .070 | .644 | 4.949 | .000 |

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Gambar 4.6 Uji T

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan hasil olah data uji T pada tabel 4.6 yang menjelaskan apakah hubungan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki signifikansi secara parsial.

1. Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh parsial komitmen organisasi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) adalah $0,067 > 0,05$ Dan nilai t hitung 1.864 dengan nilai t tabel dengan rumus $(a/2 : n-k-1)$ adalah 1.998. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yakni $1.864 < 1.998$. Kriteria penilaian untuk penentuan uji T adalah $\text{Sig} < 0,05$ maka x berpengaruh terhadap dan sebaliknya dan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka x berpengaruh terhadap y dan sebaliknya. Maka dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel disiplin kerja

2. Pengujian Hipotesis H2

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh parsial motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung 4.949 dengan nilai t tabel dengan rumus $(a/2 : n-k-1)$ adalah 1.998. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yakni $4.949 < 1.998$. Kriteria penilaian untuk penentuan uji T adalah $\text{Sig} < 0,05$ maka x berpengaruh terhadap dan sebaliknya dan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka x berpengaruh terhadap y dan sebaliknya. Maka dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja.

I. Uji F (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3099.198 | 2 | 1549.599 | 91.342 | .000 ^b |
| | Residual | 1051.818 | 62 | 16.965 | | |
| | Total | 4151.015 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMITMEN

Gambar 4.7 Uji F

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan hasil olah pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 91.342 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai dari F tabel dengan menggunakan rumus $(k : n-k)$ sebesar 3.14. Dapat terlihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai dari f hitung $> f \text{ tabel}$ adalah $91.342 > 3.14$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3

diterima yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja (Y) secara signifikan

J. Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .864 ^a | .747 | .738 | 4.119 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen

Gambar 4.8 Uji Koefisien Determinasi
Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 terdapat nilai R Square sebesar 0,747, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh dari variabel komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja sebesar 74,7%, Sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini terkait “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban”. Variabel komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban memiliki persentase sebesar 69% dan berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa pegawai bangga menjadi bagian dari organisasi. Variabel motivasi kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban memiliki persentase sebesar 71% dan tergolong kedalam kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan yang berprestasi perlu diberi penghargaan dan diperlukan rasa puas dalam bekerja. Variabel disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban memiliki persentase sebesar 76% dan berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Secara parsial, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja, dikarenakan hasil dari nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $1.864 < 1.998$ dan hasil dari nilai sig dari komitmen organisasi $> 0,05$, sehingga H1 tidak dapat diterima atau ditolak. Artinya sebagian pegawai yang bekerja di SMPIT Al-Uswah Tuban masih belum bisa mempertimbangan resiko yang akan dihadapi dan biaya yang akan dikeluarkan apabila pegawai tersebut meninggalkan organisasi. Hal yang membuat komitmen organisasi ini tidak berpengaruh terhadap organisasi yaitu pegawai merasa bahwa dengan bekerja diluar SMPIT Al-Uswah lebih mudah mendapatkan gaji yang baik dan juga akan merasa rugi apabila tidak meninggalkan SMPIT Al-Uswah Tuban.

Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel disiplin kerja, dikarenakan hasil dari nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $4.949 > 1.998$ dan hasil dari nilai sig dari motivasi kerja $< 0,05$, sehingga H2 yang berkenaan dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat diterima. Artinya tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai, disiplin kerja meningkat apabila motivasi kerja juga mengalami peningkatan. Secara simultan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban. Besarnya pengaruh dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain komitmen organisasi dan motivasi kerja. Diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel adalah $91.342 > 3.14$. Artinya, variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban, maka dapat dikatakan bahwa H3 dapat diterima.

REFERENSI

- [1] Indriani. (2021). Pandemi Paksa Organisasi untuk Melakukan Perubahan. <https://www.antaraneews.com/berita/2260038/pandemi-paksa-organisasi-untuk-melakukan-perubahan>
- [2] Sutepu, Y. A. (2020). Begini Strategi Mewujudkan Sekolah Unggulan. <https://yusrintosepu.wixsite.com/yoes/post/begini-strategi-mewujudkan-sekolah-unggulan>
- [3] Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.

- [4] Bukit, B., Malusa, T., & Abdul, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir Publishing.
- [5] Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- [6] Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- [7] Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103.
- [8], [15] Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.
- [9] Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 37–45.
- [10] Wijaya, C. (2017). *PERILAKU ORGANISASI*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- [11], [13] Tewel, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *PERILAKU ORGANISASI*. CV. PATRA MEDIA GRAFINDO BANDUNG.
- [12] Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- [14], [20] Tugiyono, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *Jurnal TEDC*, 13(3), 267–275.
- [16], [18] Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017)*, 5(3), 1–9.
- [17] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta Bandung.
- [19] Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3027–3058.
- [21] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Afabeta.