

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BIRO KEUANGAN KERJASAMA DAN UMUM UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

*Firmansyah Lahay<sup>1</sup>, Tineke Wolok<sup>2</sup>, Mohamad Agus Salim Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [firmansyahlahay@gmail.com](mailto:firmansyahlahay@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of organizational commitment and leadership on employee work discipline at the Finance, Cooperation, and General Bureau of Gorontalo State University, both partially and simultaneously. The approach used in this study is quantitative with a correlational method. Data collection was carried out using a questionnaire. The population in this study consisted of 146 people, and using Slovin's formula, the sample size obtained was 60 people. The data analysis in this study is Multiple Linear Regression. The results show that: (1) organizational commitment has a positive and significant effect on employee work discipline at the Finance, Cooperation, and General Bureau of Gorontalo State University. The positive effect means that the higher the employee's commitment to the organization, the better the employee's work discipline will be. (2) leadership has a positive and significant effect on employee work discipline at the Finance, Cooperation, and General Bureau of Gorontalo State University. The positive effect means that the more ideal the leadership applied by the head of the bureau, the more employees will be stimulated to improve their work discipline. (3) organizational commitment and leadership together have a significant effect on employee work discipline at the Finance, Cooperation, and General Bureau of Gorontalo State University with a coefficient of determination of 62.80%. The remaining 37.20% can be explained by other variables not examined in this study, such as the clarity of regulations, motivation, supervision systems, rewards and sanctions, work environment, organizational culture, and employee welfare. This result means that employees at the Finance, Cooperation, and General Bureau of Gorontalo State University will remain consistent in their work discipline if there is high organizational commitment and ideal leadership.*

**Keywords:** *Discipline; Work; Commitment; Leadership; Management.*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 orang dan dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang. Analisis data dalam penelitian ini yakni Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai. (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin ideal kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Biro maka pegawai akan mampu menstimulus baiknya disiplin kerja pegawai. (3) komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 62,80%. Sisanya sebesar 37,20% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti yakni kejelasan peraturan, motivasi, sistem pengawasan, penghargaan dan sanksi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai. Hasil ini bermakna bahwa pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo akan konsisten disiplin dalam bekerja apabila adanya komitmen organisasi yang tinggi dan adanya kepemimpinan yang ideal.

**Kata Kunci:** Disiplin; Kerja; Komitmen; Kepemimpinan; Manajemen.

## **PENDAHULUAN**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja pegawai/pegawai sangat berpengaruh pada prestasi kerjanya. Apabila organisasi ingin membina disiplin kerja bagi para pegawainya agar datang tepat waktunya. Sutrisno (2013: 96) menjelaskan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat pegawai pada aturan atau ketepatan organisasi. Salah satu faktor penting disiplin kerja yakni komitmen organisasi, dimaan komitmen organisasi menurut Sutrisno (2015: 146) bahwa seorang pegawai pemerintah yang kompeten harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan sikap (komitmen) yang sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam hal ini aparatur daerah harus memiliki pengetahuan, kualitas, dan pemahaman yang memadai tentang pelayanan publik. Bohawia, et., al (2015) mengatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah bentuk loyalitas terhadap organisasi pegawai agar mampu lebih bijak dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, komitmen tersebut akan menimbulkan rasa memiliki bagi pegawai terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen kerja organisasi dari pegawai maka para pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketetapan dan kode etik dari profesi sebagai pemberi layanan akademik.

Kepemimpinan adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin. Sebagaimana pendapat Kasmiaty, dkk (2021: 364) bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Simorangkir, dkk (2021: 126) mengatakan bahwa pemimpin harus bisa membaca dengan perasaan, melihat dengan hati nurani bagaimana situasi dan kondisi anggota organisasi, budaya apa yang harus dikembangkan dan perubahan apa yang harus dilakukan saat itu. Kejelian dan kearifan pemimpin merupakan bagian dari sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menumbuhkan semangat bekerja bagi bawahannya untuk senantiasa disiplin. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan (Suwatno dan Priansa, 2015: 159)

Pegawai di Biro Keuangan Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo yang melakukan pelanggaran disiplin kerja cenderung cukup tinggi dengan persentase rata-rata sebesar 22,62% selama 12 bulan (1 tahun dari Juli 2023 hingga Juni 2024). Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, atau mematuhi prosedur yang ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, komitmen organisasi yang rendah, atau pengawasan yang tidak efektif. Masalah disiplin kerja ini dapat berdampak negatif pada kinerja biro, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, penurunan kualitas layanan, dan ketidakpuasan stakeholder. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan mengembangkan strategi untuk mengatasinya.

Masalah terkait komitmen organisasi pegawai di Biro Keuangan Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo dapat mencakup rendahnya loyalitas, dedikasi, dan keterikatan pegawai terhadap biro. Pegawai yang memiliki komitmen rendah kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, tidak merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi, dan cenderung tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi meliputi kepuasan kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan karir. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, biro perlu mengimplementasikan program yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pegawai, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan terhadap prestasi pegawai.

Kepemimpinan di Biro Keuangan Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo juga menghadapi berbagai tantangan. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan kurangnya arahan, motivasi, dan dukungan bagi pegawai. Masalah ini dapat berdampak pada penurunan disiplin kerja, produktivitas, dan kualitas layanan. Pemimpin yang tidak mampu memberikan contoh yang baik, kurang dalam memberikan feedback yang konstruktif, atau tidak konsisten dalam penegakan aturan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi pegawai. Untuk mengatasi masalah ini, biro perlu mengembangkan kepemimpinan yang efektif melalui pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan evaluasi kinerja pemimpin. Dengan kepemimpinan yang kuat, biro dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif.

#### KAJIAN TEORI

a. Disiplin Kerja Pegawai

Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja adalah (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi & (5) bekerja dengan etis

b. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge dalam Rahmiati (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menggunakan pendapat dari Allen dan Meyer dalam Darmawan 2018:168) yakni (1) Affective commitment (Emotive Attachment), (2) Continuance commitment (Cost Analysis) dan (3) Normative Commitment (Rational Analysis)

c. Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015: 432) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator kepemimpinan adalah (1) kepribadian (Personality) pemimpin & (2) kemampuan (Skills) pemimpin

#### METODE PENELITIAN

Lokasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah Biro Keuangan Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini akan dilaksanakan selama ± 3 dari bulan mulai bulan Maret 2024 sampai dengan Juni 2024. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 orang dan dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang. Analisis data dalam penelitian ini yakni Regresi Linear Berganda.

#### HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif dari setiap variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 : Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Skor	Rentang	Kategori
1	Komitmen organisasi	84,96%	84,01% – 100,00%	Baik
2	Kepemimpinan	82,95%	68,01% – 84,00%	Cukup Baik
3	Disiplin kerja pegawai	83,42%	68,01% – 84,00%	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2024

Penjabaran interpretasi hasil pengujian deskriptif (analisis jawaban responden) pada tabel di atas sebagai berikut ini:

1. Variabel Komitmen organisasi (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor variabel komitmen organisasi sebesar 84,96% yang berada pada kategori yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesetiaan dan dedikasi pegawai terhadap organisasi berada pada tingkat yang moderat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi, namun belum sepenuhnya optimal.

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor variabel kepemimpinan sebesar 82,95% yang berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya dan efektivitas kepemimpinan yang diterapkan sudah memenuhi sebagian besar kebutuhan organisasi, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini mencerminkan bahwa para pimpinan Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo mampu menjalankan perannya dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, namun belum sepenuhnya optimal dalam menciptakan dampak yang signifikan.

3. Variabel Disiplin kerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor variabel disiplin kerja pegawai sebesar 83,42% yang berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan sudah berjalan dengan baik, tetapi belum mencapai tingkat yang optimal. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai umumnya menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti prosedur organisasi. Namun, masih ada beberapa aspek yang memerlukan perhatian untuk memastikan disiplin kerja lebih konsisten.

B. Persamaan Model Regresi dan Pengujian Parsial (Uji t)

Analisis regresi Berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dalam perhitungan persamaan regresi, digunakan suatu persamaan umum yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5.419	5.245		-1.033	.306
1 Komitmen Organisasi	.731	.137	.518	5.325	.000
Kepemimpinan	.343	.088	.377	3.881	.000

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear sederhana yang bangun adalah:

$$\hat{Y} = -5,419 + 0,731X_1 + 0,343X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi dan kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai bernilai konstan yakni sebesar -5,419 satuan. Hasil negatif menunjukkan bahwa betapa pentingnya komitmen organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, karena tanpa kedua variabel tersebut akan berdampak pada penurunan disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo

2. Variabel Komitmen organisasi

Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 (komitmen organisasi) sebesar 0,731, menunjukkan setiap perubahan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo sebesar 0,731 kali satuan. Dengan asumsi variabel kepemimpinan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

Kemudian nilai t-hitung untuk variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 5,325 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $60-2-1=57$  sebesar 2,002. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel ( $5,325 > 2,002$ ). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.

### 3. Variabel Kepemimpinan

Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 (kepemimpinan) sebesar 0,343, menunjukkan setiap perubahan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo sebesar 0,343 kali satuan. Dengan asumsi variabel komitmen organisasi nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

Kemudian nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan diperoleh sebesar 3,881 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $60-2-1=57$  sebesar 2,002. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel ( $3,881 > 2,002$ ). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin ideal kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo maka pegawai akan mampu menstimulus baiknya disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.

#### A. Pengujian Simultan (Uji F)

Adapun hasil Pengujian simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3: Hasil Pengujian Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2670.104	2	1335.052	48.077	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1582.830	57	27.769		
	Total	4252.934	59			

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2024

Dari tabel di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  penelitian ini sebesar 48,077. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan  $df_1$  sebesar  $k = 2$  dan  $df_2$  sebesar  $N-k-1=60-2-1=57$  adalah sebesar 3,159. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih besar  $F_{tabel}$  sehingga komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Hasil ini bermakna bahwa pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo akan konsisten disiplin dalam bekerja apabila adanya komitmen organisasi yang tinggi dan adanya kepemimpinan yang ideal.

#### a. Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4: Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.615	5.26963

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *R Square*, sebesar 0,628. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 62,80% variabilitas disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 37,20% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor tersebut yakni kejelasan peraturan, motivasi, sistem pengawasan, penghargaan dan sanksi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai. Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien parsial. Hasil pengujian untuk koefisien determinasi parsial dijabarkan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 5: Koefisien Determinasi Parsial

		Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Disiplin Kerja	1.000	.728	.665
	Komitmen Organisasi	.728	1.000	.556
	Kepemimpinan	.665	.556	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	.	.000	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.000	.
N	Disiplin Kerja	60	60	60
	Komitmen Organisasi	60	60	60
	Kepemimpinan	60	60	60

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat dijelaskan untuk pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut ini:

1) **Komitmen organisasi**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,728 dan nilai koefisien terstandar regresi sebesar 0,518. Sehingga nilai koefisien determinasi yang hasilnya sebesar 0,377. Sehingga sebesar 37,70% kemampuan dari variabel komitmen organisasi dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.

2) **Kepemimpinan**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,665 dan nilai koefisien terstandar regresi sebesar 0,377. Sehingga nilai koefisien determinasi yang hasilnya sebesar 0,251. Sehingga sebesar 25,10% kemampuan dari variabel kepemimpinan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.

**PEMBAHASAN**

**A. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo**

Hasil pengujian regresi hipotesis pertama ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin puas pegawai atas komitmen organisasi yang diterima maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Komitmen organisasi, yang meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya, adalah salah satu bentuk pengakuan atas kontribusi dan upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa

pegawai diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai, hal ini dapat memiliki dampak positif pada motivasi, kesejahteraan, dan disiplin kerja pegawai.

Kepuasan pegawai terhadap komitmen organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Ketika pegawai merasa bahwa pegawai diberikan pengakuan yang layak atas kerja keras dan kontribusi pegawai melalui kompensasi yang adil, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan pegawai. Motivasi yang tinggi ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja di Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Kepuasan terhadap komitmen organisasi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa pegawai diberi imbalan yang layak atas pekerjaan pegawai, hal ini dapat mengurangi stres dan kecemasan terkait keuangan. Kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas pegawai.

Kepuasan terhadap komitmen organisasi juga dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi menghargai pegawai melalui kompensasi yang adil, pegawai cenderung lebih terikat dan loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan retensi pegawai, mengurangi turnover, dan menciptakan kontinuitas dalam tim kerja di Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Kepuasan pegawai terhadap komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja keseluruhan di Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Dengan pegawai yang termotivasi, kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, dan komitmen organisasional yang kuat, organisasi dapat mencapai tujuan dan target pegawai dengan lebih efektif.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan dari Nasution, dkk (2019) bahwa pegawai yang merasa bahwa penghargaan finansial pegawai sejalan dengan kontribusi dan pencapaian pegawai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Komitmen organisasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Gaji yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian pegawai memberikan insentif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Komitmen organisasi yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai dan diakui atas usaha pegawai.

## **B. Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai se Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo**

Hasil regresi bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin kondusif dan ideal kepemimpinan yang diterapkan pada Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo maka pegawai akan mampu mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Udaya kerja yang kondusif menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung, termotivasi, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan adanya kepemimpinan yang kondusif, pegawai akan mampu mencapai hasil kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Kepemimpinan yang kondusif memperkuat motivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan ketahanan terhadap tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepemimpinan yang kondusif mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa pegawai bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung, pegawai cenderung lebih efektif dalam memecahkan masalah, berbagi pengetahuan, dan menghasilkan solusi kreatif. Kolaborasi yang kuat memungkinkan adanya pertukaran ide dan pengalaman yang berharga, yang dapat meningkatkan inovasi dan efisiensi di Biro tersebut. Kepemimpinan yang kondusif juga memfasilitasi lingkungan yang memungkinkan untuk peningkatan kreativitas. Ketika pegawai

merasa nyaman dan aman untuk berbagi ide-ide baru tanpa takut dikritik atau dihukum, pegawai cenderung lebih berani dalam berpikir di luar kotak dan mencoba pendekatan yang inovatif dalam menyelesaikan masalah. Kreativitas yang meningkat dapat membawa perubahan positif dan solusi yang lebih baik dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Kepemimpinan yang kondusif mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pegawai cenderung lebih bahagia dan produktif dalam pekerjaan pegawai. Kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan absensi pegawai, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja keseluruhan. Kepemimpinan yang kondusif dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi pegawai, pegawai cenderung lebih terikat dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan di Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Ferine et al., (2021) bahwa kepemimpinan mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipromosikan oleh organisasi. Kepemimpinan yang positif, seperti kerjasama, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan, dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pegawai yang merasa bahwa lingkungan kerja mendukung, inklusif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang toksik, seperti favoritisme, konflik internal, atau ketidakadilan, dapat menghambat disiplin kerja pegawai dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

### **C. Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai se Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo**

Pengujian regresi secara simultan ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo dengan koefisien determinasi simultan sebesar 77,60%. Sedangkan sisanya sebesar 22,40% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, komitmen kerja, pengembangan karir, tingkat pendidikan, dan kemampuan emosional pegawai serta motivasi berprestasi pegawai. Hasil ini bermakna bahwa disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo akan terus bertumbuh lebih baik apabila adanya komitmen organisasi yang sesuai ketentuan sebagai reward kinerja dan adanya kepemimpinan yang ideal dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diamanahkan.

Komitmen organisasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil terbaik. Kepemimpinan yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong produktivitas dan efisiensi pegawai. Pegawai akan merasa nyaman, dihargai, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai. Kombinasi komitmen organisasi yang baik dan kepemimpinan yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Pegawai cenderung lebih berfokus pada kualitas hasil kerja mereka ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan didukung oleh budaya organisasi. Komitmen organisasi yang kompetitif dan kepemimpinan yang positif meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Sehingga komitmen organisasi yang adil, kompetitif, dan transparan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara kepemimpinan yang positif mendorong kolaborasi, inovasi, dan komunikasi efektif. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkomitmen, dan berorientasi pada kualitas, yang pada akhirnya meningkatkan disiplin kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang sesuai dengan kinerja merupakan bentuk penghargaan yang efektif untuk mendorong motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa upaya dan kontribusi pegawai diakui dan dihargai melalui kompensasi yang adil, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk terus

meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penghargaan ini menciptakan siklus positif di mana pegawai berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik untuk mendapatkan reward yang lebih besar, sehingga memacu pertumbuhan kinerja secara bertahap. Komitmen organisasi yang sesuai juga membantu menciptakan keseimbangan antara penghargaan yang diterima dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai. Ketika kompensasi sesuai dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab dari tugas yang diemban, pegawai cenderung merasa termotivasi untuk terus berkembang dan mencapai hasil yang lebih baik. Keseimbangan ini menghindari pegawai dari merasa terlalu diberi beban atau terlalu kurang dihargai, sehingga mendukung pertumbuhan kinerja yang optimal.

Kepemimpinan yang ideal mencakup komitmen terhadap pengembangan keterampilan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Ketika pegawai merasa didukung dalam pengembangan keterampilan pegawai melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman kerja yang berharga, pegawai cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Pengembangan kualitas SDM juga memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kepemimpinan yang ideal juga menciptakan lingkungan di mana kolaborasi dan dukungan tim sangat dihargai. Ketika pegawai merasa bahwa pegawai bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung, pegawai cenderung lebih efektif dalam memecahkan masalah, berbagi pengetahuan, dan menghasilkan solusi inovatif. Kolaborasi yang kuat memperkuat pertumbuhan disiplin kerja pegawai, karena mendorong pertukaran ide dan pengalaman yang berharga. Dengan adanya komitmen organisasi yang sesuai dan kepemimpinan yang ideal, pegawai cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa didukung dan dihargai, pegawai lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan dan visi organisasi. Komitmen dan loyalitas ini membentuk dasar untuk pertumbuhan kinerja jangka panjang di Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Nawawi, dkk (2018); Hendra, (2020) bahwa komitmen organisasi yang diintegrasikan dengan baik dalam kepemimpinan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan membangun kepercayaan. Pegawai merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai, sementara kepemimpinan yang mendukung memberikan landasan untuk pertumbuhan dan kolaborasi. Dengan demikian, kombinasi yang baik antara komitmen organisasi yang adil dan kepemimpinan yang positif dapat menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa terdorong untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi secara optimal untuk kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi dan kepemimpinan sangatlah penting bagi disiplin kerja pegawai menjadi strategis bagi organisasi yang ingin meningkatkan daya saing dan keberlanjutan pegawai (Meilinda et al., 2019). Dengan menyediakan sistem komitmen organisasi yang adil dan transparan serta membangun kepemimpinan yang positif dan inklusif, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi, dihargai, dan mampu memberikan kontribusi terbaik pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi dan kepemimpinan menjadi dua faktor utama yang dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin ideal kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo maka pegawai akan mampu meningkatkan baik disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo.
3. Komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 62,80%. Sisanya sebesar 37,20% dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti yakni kejelasan peraturan, motivasi, sistem pengawasan, penghargaan dan sanksi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai. Hasil ini bermakna bahwa pegawai di Biro Keuangan, Kerjasama dan Umum Universitas Negeri Gorontalo akan konsisten disiplin dalam bekerja apabila adanya komitmen organisasi yang tinggi dan adanya kepemimpinan yang ideal.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rektor Universitas Negeri Gorontalo diharapkan terus memperkuat komitmen organisasi di seluruh unit kerja melalui pengembangan budaya kerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil. Penerapan program pelatihan kepemimpinan secara berkala dapat membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan di setiap biro, termasuk Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum. Selain itu, Rektor dapat mempertimbangkan kebijakan insentif yang berorientasi pada penghargaan untuk pegawai yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi.
2. Kepala Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo diharapkan untuk memberikan teladan kepemimpinan yang konsisten, tegas, dan inspiratif kepada para pegawai. Selain itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan dan evaluasi berkala untuk memastikan disiplin kerja terus terjaga. Melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan personal, Kepala Biro dapat membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan mendorong penerapan nilai-nilai etika kerja. Penyusunan program pengembangan keterampilan pegawai juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan disiplin dalam pelaksanaan tugas.
3. Pegawai Biro Keuangan, Kerjasama, dan Umum Universitas Negeri Gorontalo diharapkan untuk terus meningkatkan kedisiplinan kerja dengan mematuhi peraturan organisasi dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Mereka juga perlu memperkuat komitmen terhadap organisasi melalui pengembangan kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam pencapaian tujuan bersama. Selain itu, pegawai disarankan untuk menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta terus berupaya mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pembelajaran mandiri. Dengan sikap proaktif ini, pegawai dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja biro dan mendukung keberhasilan Universitas Negeri Gorontalo

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40.
- Febriana, C., Sawiji, H., & Murwaningsih, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 5(3), 81-92.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handayani, R. P., & Hakim, A. L. The Moderation Effect of Work Discipline: Leadership Style on the Statistics Indonesia Employee Performance in Lamongan. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2).
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 125-136.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi*

Asia, 12(1), 17-22.

- Kasmiaty; Baharuddin; Fattah, M. N; Nasaruddin H; & Yusriadi. (2021). The Influence of Leadership and Work Motivation on Work Effectiveness through Discipline. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 – 8
- Permadi, B., Dharmanegara, I. A., & Sitiari, N. W. (2018). The Effects Of Leadership And Motivation Againsts Work Discipline And Performance Of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(1), 46-57.
- Permana, Y. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *JEpa*, 6(1), 408-415.
- Robbins, S. P., (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sarkol, Y., Fitria, H., & Missriani, M. (2021). The influence of Leadership and Motivation Work to Discipline Work Teachers in High School. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*. Vol. 6, No. 3, 2021, pp. 656-659
- Suwatno & Priansa, D. (2015). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan. Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin & Asrul. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer,*. Bandung: Ciita Pustaka Media.
- Yamin, M. & Maisah. 2014. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada. Press
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.