

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Tamiang Hulu

Ismail

Sekolah Tinggi Agama Islam Aceh Tamiang, Indonesia

Email: ismail@staiat.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMAN 1 Tamiang Hulu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (total sampling). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t = 3,056$ dan signifikansi 0,004. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t = 4,198$ dan signifikansi 0,000 serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t = 2,976$ dan signifikansi 0,005. Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F = 25,440$ dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,625 menunjukkan bahwa 62,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of work discipline, work motivation, and organizational commitment on employee performance at SMAN 1 Tamiang Hulu. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The research population consisted of 45 employees, all of whom were selected as respondents using a total sampling technique. Primary data were collected through a structured questionnaire based on a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS version 26. The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.056$, $p = 0.004$). Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 4.198$, $p < 0.001$) and represents the most influential variable in the regression model. Organizational commitment also demonstrates a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.976$, $p = 0.005$). Furthermore, the simultaneous test reveals that work discipline, work motivation, and organizational commitment collectively have a significant effect on employee performance ($F = 25.440$, $p < 0.001$). The coefficient of determination (Adjusted $R^2 = 0.625$) indicates that 62.5% of the variance in employee performance is explained by the three independent variables, while the remaining 37.5% is attributable to other factors not included in the research model. The findings suggest that strengthening work discipline, enhancing employee motivation, and fostering organizational

commitment are strategic approaches to improving employee performance in educational institutions. This study is expected to contribute to the development of human resource management practices in schools and to serve as a reference for future studies on employee performance in the education sector.

Keywords: work discipline, work motivation, organizational commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Di sektor pendidikan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting karena berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu sekolah tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional, disiplin, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama bagi setiap lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis (Robbins & Judge, 2022).

Perkembangan teknologi informasi, digitalisasi administrasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan pendidikan menuntut setiap lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Pegawai tidak hanya dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, tetapi juga diharapkan mampu bekerja secara efektif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelayanan administrasi sekolah, kelancaran proses pembelajaran, serta terciptanya tata kelola organisasi yang lebih baik (Mangkunegara, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah (Sholikhah et al., 2024). Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu membangkitkan semangat individu untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki inisiatif yang baik, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pekerjaan, serta komitmen terhadap organisasi (Susita et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai melalui penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta kepemimpinan yang mendukung.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang

memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan bekerja melebihi target yang ditetapkan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Yousaf et al., 2021).

SMAN 1 Tamiang Hulu sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah di Kabupaten Aceh Tamiang juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan melalui optimalisasi kinerja pegawai. Perubahan sistem administrasi berbasis digital, peningkatan tuntutan akuntabilitas, serta kebutuhan pelayanan yang semakin cepat menuntut seluruh pegawai untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan memiliki motivasi serta komitmen organisasi yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai hal yang penting untuk dilakukan agar pihak sekolah memperoleh informasi empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan variasi pengaruh pada berbagai jenis organisasi dan karakteristik responden. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut pada lingkungan sekolah menengah di Kabupaten Aceh Tamiang masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMAN 1 Tamiang Hulu, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada institusi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Analisis dilakukan secara statistik sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2022).

Penelitian dilaksanakan di SMAN 1 Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang. Lokasi penelitian dipilih karena sekolah tersebut merupakan salah satu institusi pendidikan yang terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan sumber daya manusia. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan SMAN 1 Tamiang Hulu.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di SMAN 1 Tamiang Hulu sebanyak 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sehingga teknik pengambilan

sampel menggunakan **sampling jenuh (total sampling)**. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara optimal sehingga hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang lebih baik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, literatur ilmiah, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, serta kinerja pegawai.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

3. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

a. Disiplin kerja (X_1)

Diartikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai terhadap seluruh peraturan organisasi, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, penggunaan fasilitas kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional (Mangkunegara, 2022).

b. Motivasi kerja (X_2)

Dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan berprestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan semangat kerja (Robbins & Judge, 2022).

c. Komitmen organisasi (X_3)

Tingkat loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui keinginan mempertahankan keanggotaan, penerimaan terhadap nilai organisasi, serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik. Indikator komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Yousaf et al., 2021).

d. Kinerja pegawai (Y)

Hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kerja sama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi (Mangkunegara, 2022).

4. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai kritis yang ditentukan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa setiap indikator mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
β_1 – β_3	= Koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Komitmen Organisasi
ε	= Galat (<i>error</i>)

Uji parsial (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji simultan (*F-test*) dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05.

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Semakin besar nilai *Adjusted R²*, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMAN 1 Tamiang Hulu. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 26 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,540 + 0,202X_1 + 0,520X_2 + 0,295X_3 + \varepsilon$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, maupun komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi kerja memiliki koefisien regresi terbesar ($\beta = 0,520$), yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,056 dengan nilai signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,198 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, variabel komitmen organisasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,976 dengan tingkat signifikansi 0,005. Oleh karena itu, hipotesis ketiga juga diterima, sehingga komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 1 Tamiang Hulu.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 25,440 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R² sebesar 0,625 menunjukkan bahwa sebesar 62,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Sementara itu, sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompetensi, maupun sistem penghargaan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan budaya organisasi yang profesional. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara konsisten, memanfaatkan waktu secara efektif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan administrasi maupun efektivitas operasional sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukiyah et al. (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Temuan ini juga didukung oleh Rahadi et al. (2025), yang menjelaskan bahwa organisasi dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki kualitas pelayanan yang lebih baik serta tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi yang paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, memiliki inisiatif yang lebih baik, serta berusaha mencapai target organisasi secara optimal. Pemberian penghargaan, kesempatan mengembangkan karier, dukungan pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi pegawai.

Pada lingkungan SMAN 1 Tamiang Hulu, motivasi kerja dapat diwujudkan melalui pemberian apresiasi terhadap prestasi pegawai, kesempatan mengikuti pelatihan profesional, pembagian tugas yang adil, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Kondisi tersebut akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susita et al. (2020), Sholikhah et al. (2024), dan Nofritar dan Mahmuddin (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi akan berusaha memberikan kontribusi terbaik, menjaga nama baik organisasi, serta mempertahankan kualitas pekerjaannya.

Komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian organisasi, tetapi juga mencerminkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap institusi tempat bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mudah bekerja sama dalam tim, mendukung kebijakan organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Vionika et al. (2024), Yousaf et al. (2021), dan Purwanto dan Rianto (2025), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen SMAN 1 Tamiang Hulu. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memerlukan penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, serta pembangunan komitmen organisasi yang berkelanjutan.

Sekolah perlu menerapkan sistem pembinaan disiplin yang konsisten, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 1 Tamiang Hulu. Disiplin kerja yang semakin baik mampu meningkatkan kepatuhan

pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab, serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja, penghargaan, dukungan pimpinan, dan kesempatan pengembangan diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan tanggung jawab pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 62,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan 37,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, maupun sistem penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan memerlukan strategi yang terintegrasi melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, serta pengembangan komitmen organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan SMAN 1 Tamiang Hulu dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui pembinaan disiplin kerja, pemberian motivasi yang berkelanjutan, serta penguatan komitmen organisasi guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nofritar, N., & Mahmuddin, Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 11–34.
- Purwanto, D., & Rianto, S. (2025). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 52–68.
- Rahadi, D. G. B., Widodo, A. P., & Jondar, A. (2025). Komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(4), 162–179.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sholikhah, S., Widodo, S., & Kurniawan, A. (2024). Analysis of the influence of motivation and work discipline on employee performance mediated by organizational commitment. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 16(2), 189–208.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 145–160.
- Vionika, R., Putra, A., & Hermawan, D. (2024). Implications of work discipline and organizational commitment on employee performance with motivation as an intervening variable. *International Journal of Management and Economic Analysis*, 2(2), 101–118.
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., & Hameed, Z. (2021). Organizational commitment and employee performance: The role of psychological empowerment. *Sustainability*, 13(18), 10120.