

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEMBINA
DI PONDOK PESANTREN AL-FURQON**

Muhammad Iqbal Octavian ¹, Mila Karmila ², Titin Patimah ³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

iqbaloctavian026@gmail.com , milaakparsil@gmail.com, titinpatimah@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the Influence of Individual Behavior and Work Commitment on Work Discipline of Instructors at Al-Furqon Islamic Boarding School. The research method used to determine the research on the Influence of Individual Behavior and Work Commitment on Work Discipline of Instructors at Al-Furqon Islamic Boarding School is a quantitative method, descriptive approach and survey. The sample in this study were all instructors at Al-Furqon Islamic Boarding School, totaling 40 people. The data used are primary data and secondary data. The analysis tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results of the study indicate that the Individual Behavior obtained from the Instructors at the Al-Furqon Islamic Boarding School has very high criteria. Work Commitment in Instructors at the Al-Furqon Islamic Boarding School has good assessment criteria, Work Discipline in Instructors at the Al-Furqon Islamic Boarding School has very good criteria. Together, Individual Behavior and Work Commitment have a significant influence on Work Discipline. Partially, Individual Behavior has a significant influence on Work Discipline. Partially, Work Commitment has a positive and significant effect on Work Discipline.

Keywords: *Individual Behavior, Work Commitment, Work Discipline*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Individu dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja Instruktur di Pondok Pesantren Al-Furqon. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Individu dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja Instruktur di Pondok Pesantren Al-Furqon adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh instruktur di Pondok Pesantren Al-Furqon yang berjumlah 40 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Individu yang dimiliki oleh Instruktur di Pondok Pesantren Al-Furqon termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Komitmen Kerja pada Instruktur di Pondok Pesantren Al-Furqon termasuk dalam kriteria penilaian yang baik. Disiplin Kerja pada Instruktur di Pondok Pesantren Al-Furqon termasuk dalam kriteria sangat baik. Secara simultan, Perilaku Individu dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Secara parsial, Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Secara parsial, Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kata Kunci: *Perilaku Individu, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja*

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pondok Pesantren Al-Furqon merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki sejarah panjang dan peran strategis dalam membina generasi muda Muslim. Berdiri secara resmi pada tahun 1992, pondok pesantren ini berawal dari kegiatan pengajian rutin dan pendidikan anak usia dini (Raudhatul Athfal) di Masjid Al-Furqon pada awal 1980-an. Seiring waktu, Pondok Pesantren Al-Furqon tumbuh menjadi institusi pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak calon pemimpin umat Islam yang unggul, baik dalam penguasaan ilmu agama maupun pengetahuan umum. Salah satu ciri khas yang menjadi keunggulan pesantren ini adalah perhatian khusus terhadap penguasaan bahasa asing, terutama bahasa Arab dan Inggris, yang diterapkan baik dalam pembelajaran teori maupun praktik keseharian santri. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang menjalankan sistem pembelajaran intensif selama 24 jam, Pondok Pesantren Al-Furqon berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung para santri dalam beribadah dan menuntut ilmu. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, pondok pesantren juga dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya terkait dengan disiplin kerja para pembina. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan Koordinator Pondok Pesantren Al-Furqon, ditemukan bahwa tingkat kehadiran dan kedisiplinan pembina masih mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Beberapa pembina tidak sepenuhnya optimal dalam melaksanakan tugas kepemimpinan, seperti ketidakhadiran tanpa izin, ketidaktepatan waktu, dan rendahnya kewaspadaan selama bertugas. Data penilaian pada tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pembina mengalami penurunan, terutama pada bulan September, di mana tingkat kehadiran hanya mencapai 80%, ketepatan waktu 60%, dan ketidakhadiran sebesar 20%. Selain itu, grafik penilaian disiplin kerja juga memperlihatkan bahwa aspek kewaspadaan dan etika kerja cenderung tidak stabil, bahkan menurun pada bulan Agustus, September, dan November. Meskipun ketaatan terhadap standar operasional kerja terpantau lebih stabil, hal ini belum cukup untuk mengoptimalkan kinerja pembina secara keseluruhan. Permasalahan kedisiplinan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain frekuensi kehadiran, kewaspadaan dalam bekerja, kepatuhan terhadap standar kerja, serta etika kerja. Selain itu, faktor biografis seperti masa kerja juga turut mempengaruhi, di mana pembina dengan masa kerja lebih lama cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik dibandingkan pembina baru. Dalam konteks organisasi pendidikan seperti pondok pesantren, disiplin kerja sangat penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan lembaga. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, mustahil bagi organisasi untuk mencapai produktivitas yang optimal (Pandiangan et al., 2023). Perilaku individu dan komitmen kerja merupakan dua faktor penting yang diduga mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Perilaku individu mencerminkan sikap dan tindakan seseorang dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh kepribadian, persepsi, serta sikap mental (Sutjahjo, 2022). Sementara itu, komitmen kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa terikat secara emosional dan memiliki dedikasi terhadap organisasi tempat ia bekerja (Piliang, 2022). Komitmen kerja yang kuat tercermin dalam loyalitas, keterlibatan aktif dalam tugas, serta kesediaan untuk mematuhi aturan demi kepentingan bersama. Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna menganalisis pengaruh perilaku individu dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pembina di Pondok Pesantren Al-Furqon.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pembina, sehingga pihak pengelola pesantren dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pondok.

2. Tinjauan Pustaka

Perilaku Individu

Perilaku Individu ialah sistem belajar dari sifat sebuah organisasi misalnya bagaimana organisasi tersebut dimulai, berkembang dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota individu yang lebih besar (Khoirunnisaa', 2021)

Pengertian komitmen

Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan. (Ismail H.A, 2022)

Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku ketaatan karyawan terhadap aturan dalam pekerjaan yang didasari pada kebijakan formal maupun kebiasaan non formal, serta tidak tertulis ataupun tertulis pada perusahaan (Luthfi & Wijaya, 2024)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif asosiatif. Metode kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019:17), digunakan untuk studi populasi atau sampel tertentu. Setelah instrumen yang terstruktur digunakan untuk mengumpulkan datanya, hipotesis yang telah dibuat sebelumnya diuji secara statistik.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Furqon yang terletak di Jl. 2l, Raya Barat No. 21 A Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya 46412 Jawa Barat Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan sasaran adalah seluruh pembina yang bertugas di Pondok Pesantren Al-Furqon, dengan jumlah total sebanyak 40 orang.

Sampel

Adapun sampel merupakan bagian dari populasi yang berfungsi sebagai representasi dalam suatu penelitian (Suriani et al., 2023).

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2021: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2021: 84) “*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Adapun teknik *sampling* yang digunakan adalah menggunakan *full sampling* atau sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021: 94).

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan sasaran adalah seluruh pembina yang bertugas di Pondok Pesantren Al-Furqon, dengan jumlah total sebanyak 40 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

4.1.1.1 Analisis Struktur Modal (DAR)

1. Uji Normalitas

Tabel 4.34
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		,1735140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,7355000
	Std. Deviation	2,09628599
Most Extreme Differences	Absolute	,224
	Positive	,224
	Negative	-,162
Test Statistic		,224
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai Asymp. Sig. yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

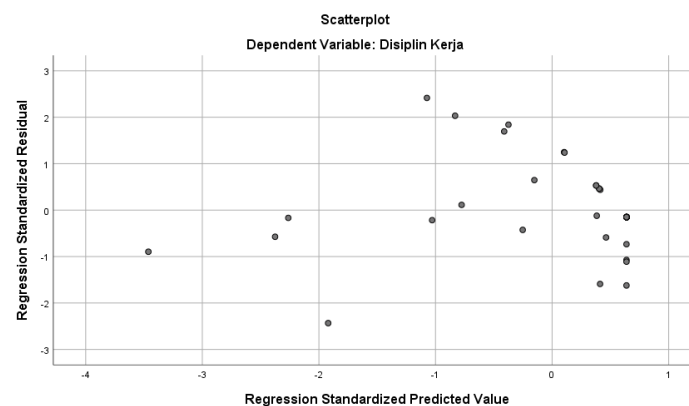
Tabel 4.35
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perilaku Individu	,355	2,820
	Komitmen Kerja	,355	2,820

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 26, nilai tolerance untuk variabel Perilaku Individu sebesar 0,355 ($> 0,10$) dan Komitmen Kerja sebesar 0,355 ($> 0,10$). Sementara itu, nilai VIF untuk Perilaku Individu dan Komitmen Kerja masing-masing sebesar 2,820 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel Perilaku Individu dan Komitmen Kerja, sehingga uji multikolinearitas telah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil olahan data, terlihat bahwa pola sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 36
Uji Autokorelasi

Change Statistics					
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
,878	133,183	2	37	,000	1,752

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar $1,752 < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi.

4.2.1 Pengaruh Perilaku Individu dan Komitmen Kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan *output* SPSS 26 *new version*, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 37
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,073	2,061
Perilaku Individu	,504	,130
Komitmen Kerja	,929	,147

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$Y = 1,073 + 0.504 X_1 + 0.929 X_2 + e$$

Interprestasi:

- Konstanta sebesar 1,073 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Perilaku Individu dan Komitmen Kerja maka Disiplin Kerja sebesar 1,073.
- Koefisien regresi Perilaku Individu (X_1) sebesar 0.504 artinya setiap kenaikan 1 satuan Perilaku Individu akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0.504 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Perilaku Individu akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 0.504 satuan. Dengan asumsi Komitmen Kerja tetap.
- Koefisien regresi Komitmen Kerja (X_2) sebesar 0.929 artinya setiap kenaikan 1 satuan Komitmen Kerja akan menaikkan Disiplin Kerja sebesar 0.929 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Komitmen Kerja akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 0.929 satuan. Dengan asumsi Perilaku Individu tetap.

2. Koefisien Korelasi

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa :

Tabel 4.38
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,937 ^a	,878

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi secara simultan antara Perilaku Individu dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 0,937 (Lampiran 10). Nilai ini termasuk dalam kategori sangat kuat. Korelasi positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Perilaku Individu dan Komitmen Kerja secara bersamaan akan meningkatkan Disiplin Kerja, begitu pula sebaliknya, jika Perilaku Individu dan Komitmen Kerja menurun secara bersamaan maka Disiplin Kerja juga akan mengalami penurunan.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,878 atau 87,8% (Lampiran 10). Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Individu dan Komitmen Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 87,8% terhadap Disiplin Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tunjangan dan promosi jabatan.

4. Uji F-test (Simultan)

Berdasarkan output SPSS:

Tabel 4.39
Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1233,794	2	616,897	133,183
	Residual	171,382	37	4,632	
	Total	1405,176	39		

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $133,183 > 3,232$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara simultan Perilaku Individu dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Lampiran 11). Dengan kata lain, Perilaku Individu dan Komitmen Kerja secara nyata mampu meningkatkan Disiplin Kerja.

4.2.2 Pengaruh Perilaku Individu Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja

1. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

Tabel 4.40
Uji Parsial Perilaku Individu

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	,521	,606			
Perilaku Individu	3,864	,000	,864	,536	,222

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara Perilaku Individu dan Disiplin Kerja sebesar 0,536, yang mengindikasikan adanya hubungan pada tingkat sedang. Koefisien korelasi yang positif ini berarti semakin baik Perilaku Individu, maka Disiplin Kerja juga akan meningkat. Besarnya pengaruh Perilaku Individu terhadap Disiplin Kerja secara parsial adalah 28,7% [$K_d = (0,536)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tersebut secara parsial, dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel. Hasilnya, Perilaku Individu memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Perilaku Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja

1. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai:

Tabel 4.41

Uji Parsial Komitmen Kerja

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	,521	,606			
Komitmen Kerja	6,337	,000	,910	,721	,364

Koefisien korelasi antara Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan angka 0,721, yang berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki, maka disiplin kerja juga akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja secara parsial mencapai 51,9%, dihitung menggunakan rumus $K_d = (0,721)^2 \times 100\%$ (lihat Lampiran 12).

2. Uji t-test (Parsial)

Berdasarkan hasil uji statistik, signifikansi pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja secara parsial diperoleh dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (lihat Lampiran 12). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

5. Kesimpulan

1. Perilaku Individu memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Komitmen Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat tinggi dan Disiplin Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik pada Pondok Pesantren Al-Furqon.
2. Secara simultan Perilaku Individu dan Komitmen Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pondok Pesantren Al-Furqon, arti signifikan artinya pengaruhnya nyata dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Secara parsial Perilaku Individu memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pondok Pesantren Al-Furqon.
4. Secara parsial Komitmen Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pondok Pesantren Al-Furqon.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adolph, R. (2016). Strategi Komunikasi Public Relations Kualitatif serta metode deksriptif. serta Citra Positif Organisasi Rumah Sakit di Jakarta - Nur Kholisoh 1-23.
2. Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info Abstract. Insight Management Journal, 2(3), 81-90. <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
3. Asiva Noor Rachmayani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku

- Individu Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur 6.
4. Azizah, I. (2024). Pengaruh Regulasi Emosi, Keberfungsian Keluarga, dan Aspek Demografi terhadap Agresivitas Remaja. BS thesis. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. repository.uinjkt.ac.id
 5. Dwi Tri Hastuti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Global Bintang timur Ekspres Cabang Cilandak
 6. <https://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/67458>
 7. Febri Zuliyana, Much. Imron (2020). Pengaruh Kompnsasi dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Rekognisi Manajemen e-ISSN: 2829-7938 <https://ejournal.unisnu.ac.id/JRM/article/view/2686>.
 8. Gani, N. A., Jakarta, U. M., Utama, R., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., & Jakarta, U. M. (2021). Perilaku Organisasi Pdf (Issue May).
 9. Idrus (2011). pengaruh corporate culture, perilaku individu, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan
 10. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/9575>
 11. Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi, 143, 16-25.
 12. Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. Jurnal Projemen UNIPA, 10(1), 01-17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>
 13. Ismail H.A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. SEIKO : Journal of Management & Business, 5(2), 708-721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
 14. James W, Elston D, T. J. et al. (2020). Komitmen Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja. Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology., 2014.
 15. Jefri Pernandi Andriansyah (2022) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bekasi Utara
 16. <http://repository.unas.ac.id/id/eprint/6101>
 17. Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai badan Kepegawaian Daerah DIY
 18. <https://eprints.uny.ac.id/41230/1/05%20Miftachul.pdf>
 19. Khoirunnisaa', K. (2021). Perilaku Individu dalam Lembaga Pendidikan Islam. An-Nuha : Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial, 8(1), 131-145. <https://doi.org/10.36835/annuha.v8i1.401>

20. Luthfi, Z., & Wijaya, F. (2024). Pengembangan Strategi Bisnis Tas Handmade Pada CV Cagho Prima Nusantara. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 5(1), 154-170. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1637>