

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol. 2, No. 4, Nopember-Desember 2025 (1136-1149)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEFAST INDONESIA TEGAL JAWA TENGAH

<sup>1</sup>Putri Amalia, <sup>2</sup>Muhammad Gandung

puputjuli@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02020@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Telefast Indonesia Tegal, Central Java. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling where all members of the population are used as samples, thus the sample in this study amounted to 69 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT. Telefast Indonesia Tegal, Central Java and the number of saturated samples amounted to 69 respondents. Data collection methods through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study are discipline has a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 57.8% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.348 > 1.996)$ . Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 40.4% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3.034 > 1.996)$ . Discipline and organizational commitment simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of  $Y = 10.312 + 0.540X_1 + 0.256X_2$ , with a coefficient of determination of 63.0%, while the remaining 37.0% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(56.120 > 2.740)$ .

**Keywords:** Discipline; Organizational Commitment; Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah dan jumlah sampel jenuh berjumlah 69 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,348 > 1,996)$ . Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,034 > 1,996)$ . Kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,312 + 0,540X_1 + 0,256X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(56,120 > 2,740)$ .

**Kata Kunci:** Kedisiplinan; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Teknologi komunikasi telah berkembang menjadi media perantara di mana

individu berkomunikasi dan mengekspresikan diri. Umat manusia juga merasakan bahwa dunia berubah dengan cepat, dan kita mampu



beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Setiap hari, dunia mengalami kemajuan dan perkembangan. Kemajuan ini telah menghasilkan terobosan baru yang tentunya akan bermanfaat bagi manusia di seluruh dunia. Kemajuan teknologi komunikasi tidak diragukan lagi telah mengubah bagian-bagian komunikasi sehari-hari.

Telekomunikasi di Indonesia menjadi semakin kompleks, dan teknologi nirkabel telah berkembang dari 1G, 2G, 3G, dan 4G hingga era 5G. Selain itu, salah satu kemajuan teknologi telekomunikasi adalah diperkenalkannya telekomunikasi seluler. Mobilitas dan meningkatnya permintaan individu untuk terhubung di mana saja dan kapan saja merupakan kekuatan pendorong di balik munculnya teknologi berbasis seluler. Kemajuan telekomunikasi seluler juga mendorong inovasi dalam aplikasi dan layanan digital, yang mengubah cara orang bekerja, belajar, dan bersosialisasi dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, peningkatan kecepatan dan stabilitas jaringan telekomunikasi seluler meningkatkan akses terhadap konten multimedia dan pengalaman secara keseluruhan.

Persaingan perusahaan-perusahaan di sektor telekomunikasi sangat ketat. Perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan komunikasi konsumen yang terus meningkat dengan menggunakan sejumlah cara. Menyadari situasi persaingan seperti ini, penyedia operator seluler perlu beradaptasi dan membangun image yang menjadikan komunikasi seluler terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari dan memberikan kemudahan dalam berkomunikasi. Indosat, operator seluler dengan merek dagang IM3 (Indosat Multimedia Mobile), resmi berganti nama menjadi Indosat Ooredoo pada tahun 2015. Selain Perubahan merek dagangnya, indosat Ooredoo juga terus berinvestasi mengembangkan infrastruktur jaringan dan membangun lebih banyak menara telekomunikasi untuk memperluas cakupan jaringan 5G diseluruh Indonesia.

Lambatnya perkembangan ekonomi saat ini berdampak pada lingkungan bisnis yang lesu, sehingga banyak perusahaan bergabung dalam upaya untuk menghemat uang. Suatu perusahaan harus mengelola dan mempekerjakan sumber daya manusianya secara efektif agar dapat berjalan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam

tercapainya tugas dan tujuan perusahaan di bidang telekomunikasi. Penting bagi dunia usaha untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Di Dalam lingkungan perusahaan yang kompetitif saat ini, kedisiplinan dan kinerja sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dengan begitu Perusahaan harus mampu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan agar dapat bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan tertentu dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, kedisiplinan karyawan mencakup faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, kepatuhan terhadap jadwal kerja dan sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. 2 PT. Telefast Indonesia bergerak di bidang telekomunikasi yang menawarkan kualitas tinggi dan memegang peranan penting, sehingga karyawan Telefast Indonesia harus senantiasa setia dan patuh dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar berkualitas.

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menerapkan kemampuan,

memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan semangat menyelesaikan tugas jelas merupakan implementasi kinerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Terdapat fenomena dimana kinerja karyawan PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa

Tengah berdasar data penilaian kinerja tahun 2021-2023 secara keseluruhan cenderung tidak mencapai target 100% seperti yang diharapkan. Adapun data penilaian kinerja PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah periode tahun 2021-2023 sebagai berikut:

**Tabel 1: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah Periode Tahun 2021-2023**

No	Komponen	2021	2022	2023
		Persentase % Kriteria	Persentase % Kriteria	Persentase % Kriteria
1.	Kualitas	75% (Baik)	75% (Baik)	73% (Baik)
2.	Kuantitas	78% (Baik)	75% (Baik)	75% (Baik)
3.	Kehadiran	95% (Sangat Baik)	85% (Sangat Baik)	81% (Sangat Baik)
4.	Tanggung Jawab	75% (Baik)	76% (Baik)	75% (Baik)
5.	Kerjasama	87% (Sangat Baik)	85% (Sangat Baik)	85% (Sangat Baik)
6.	Kepatuhan Peraturan	82% (Sangat Baik)	80% (Baik)	75% (Baik)
7.	Penyelesaian Pekerjaan	76% (Baik)	75% (Baik)	70% (Cukup)

Sumber: PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah, diolah, 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah Periode 2021 hingga 2023, ditemukan beberapa fluktuasi dalam beberapa komponen kinerja karyawan. Meskipun sebagian besar komponen menunjukkan kriteria yang “Baik” dan “Sangat Baik”, namun terdapat penurunan pada beberapa indikator penting, yang bisa menjadi indikasi adanya permasalahan kinerja karyawan yang belum ditangani secara optimal.

Kualitas turun dari 75% ke 73% sebab penurunan kualitas kinerja dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan, motivasi yang menurun atau beban kerja yang tidak seimbang. Akibatnya dari penurunan kualitas ini berpotensi menurunkan mutu hasil kerja karyawan, dan pada akhirnya bisa berdampak pada kepuasan pelanggan dan produktifitas. Kuantitas berada tetap, tidak menurun dan tidak meningkat, meskipun stabil diangka 75% kondisi ini dapat menjadi pertanda kurangnya dorongan untuk meningkatkan hasil kerja. Karyawan mungkin merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak merasa tertantang tanpa upaya untuk lebih produktif, yang dalam jangka panjang dapat menghambat pertumbuhan oprasional perusahaan.

Kehadiran menurun dari 95% ke 81%

tingginya angka penurunan dapat menunjukkan adanya masalah kedisiplinan, beban kerja berlebih, atau kondisi kerja yang kurang kondusif. Akibat penurunan kehadiran tersebut bisa mengganggu kerja tim, memperlambat proses penyelesaian tugas, dan menambah beban bagi karyawan lainnya. Tanggung jawab berada di 75%-76% tidak ada peningkatan yang signifikan bisa disebabkan oleh kurangnya sistem reward yang efektif. Akibatnya karyawan tidak merasa terdorong untuk menunjukkan inisiatif lebih sehingga perfotma cenderung bisa saja tanpa peningkatan. Kerjasama stabil diangka tinggi 85%-87% hal ini menunjukkan budaya kerja tim yang cukup baik dan mungkin didukung oleh komunikasi antar karyawan yang efektif. Dapat memberi pengaruh positif terhadap stabilitas ini membantu harmoni kerja dan efesiensi tim.

Kepatuhan terhadap peraturan menurun dari 82% ke 75% ini bisa menandakan lemahnya pengawasan atau kurangnya sosialisasi terhadap peraturan perusahaan. Akibatnya dapat menimbulkan pelanggaran, konflik kerja, bahkan risiko hukum atau ketidakdisiplinan yang menghambat kelancaran operasional. Yang terakhir penyelesaian pekerjaan menurun dari 76% ke 70% bisa

diakibatkan oleh keterbatasan waktu, kurangnya manajemen waktu atau motivasi kerja yang rendah.

Dari data-data diatas menunjukkan adanya kecenderungan penurunan atau kondisi kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini menjadi permasalahan penting karena jika tidak segera ditangani, dapat menurunkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Selain itu kondisi tersebut menunjukkan bahwa mungkin ada faktor internal maupun eksternal yang memngaruhi motivasi dan peforma karyawan.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala yang dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang. Disisi lain evaluasi kinerja yaitu aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada, namun ada kalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi pada unit kerja, data dari luar unit kerja juga penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat diukur melalui survei menggunakan indikator perilaku kinerja sehari – hari. Pengukuran ini tidak terbatas pada jenis pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan perakitan, melainkan dapat diterapkan di berbagai bidang kerja. Indikator disiplin kerja dapat dirumuskan melalui pertemuan antara masalah dan sebab akibat yang muncul dalam aktivitas kerja.

Misalnya keterlambatan karyawan dalam datang bekerja berdampak pada terganggunya alur pekerjaan, sementara ketaatan terhadap aturan perusahaan akan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, beberapa aspek seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan kehadiran kerja yang stabil menjadi indikator yang relevan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan semakin besar kemungkinan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga perusahaan sangat penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi oleh pimpinan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk memperoleh data terkait kedisiplinan karyawan, penulis melakukan kegiatan presurvey dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 karyawan dan diperoleh gambaran data atau hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Data Kedisiplinan Karyawan PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah Berdasarkan Hasil survei 30 Karyawan**

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	30	21	70%	9	30%
2. Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil.	30	23	77%	7	23%
3. Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	30	19	63%	17	37%
4. Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	30	18	60%	12	40%

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
5. Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	30	24	80%	6	20%
6. Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	30	21	70%	9	30%
7. Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	30	23	77%	7	23%
8. Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	30	19	63%	17	37%
9. Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	30	18	60%	12	40%
10. Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	30	24	80%	6	20%
<b>Rata-rata</b>		<b>21</b>	<b>55%</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>

Sumber: Prasurvey, 2024.

Berdasarkan data hasil survei pada tabel di atas menunjukkan tanggapan atau respon karyawan atas pernyataan yang diberikan memberikan tanggapan yang beragam, dimana aspek ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut, ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya, karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya, Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai. Dimana dari keseluruhan aspek yang dinilai yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 55% sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak rata-rata 9 orang atau 45%. Dari hasil prasurvey di dalam kedisiplinan kerja belum mencapai 100%

Selain kedisiplinan, komitmen organisasi karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Komitmen organisasi adalah suatu tindakan

yang didasari oleh perasaan kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan individu dalam organisasi, dan loyalitas seorang individu terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Komitmen organisasi dapat dibangun melalui berbagai pendekatan, termasuk komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, bersedia untuk bekerja ekstra, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Namun, terdapat tantangan dalam mempertahankan kedisiplinan dan komitmen organisasi karyawan. Faktor-faktor seperti tekanan kerja, ketidakpuasan terhadap kebijakan manajemen, dan kurangnya penghargaan dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3: Data Prasurvey Komitmen Organisasi PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah Berdasarkan Hasil Survei 30 Karyawan**

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut.	30	21	70%	9	30%
2. Ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya	30	23	77%	7	23%



Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
3. Karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan Bersama	30	19	63%	17	37%
4. Para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya	30	18	60%	12	40%
5. Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	30	24	80%	6	20%
6. Merasa masalah yang terjadi di Perusahaan menjadi permasalahan pribadi juga	30	21	70%	9	30%
7. Memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan ekonomi	30	23	77%	7	23%
8. Merasa berat jika meninggalkan Perusahaan, meskipun ada keinginan tinggi	30	19	63%	17	37%
9. Masih ada tanggung jawab yang belum selesai, jika mengundurkan dir	30	18	60%	12	40%
10. Saya sadar bahwa komitmen adalah hal penting yang menunjang keberhasilan perusahaan	30	24	80%	6	20%
<b>Rata-rata</b>		<b>21</b>	<b>55%</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>

Sumber: Prasurvey, 2024.

Berdasarkan data hasil survei pada tabel di atas menunjukkan tanggapan atau respon karyawan atas pernyataan yang diberikan memberikan tanggapan yang beragam, dimana aspek ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut, ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya, karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama, Para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya, Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai. Dimana dari keseluruhan aspek yang dinilai yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 55% sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak rata-rata 9 orang atau 45%. Dari hasil survei di dalam komitmen organisasi belum mencapai 100%.

Sangat jelas bahwa terkait komitmen organisasi masih harus diperbaiki agar tercipta suasana karyawan menyenangkan lingkungan kerja tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan

dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja. Perusahaan dituntut mampu menciptakan kepercayaan dan mengembangkan potensi karyawan dengan menjunjung tinggi kode etik perusahaan serta meningkatkan citra dan eksistensi perusahaan.

**METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah. Populasi dan sampel dalam penelitian ini

berjumlah 69 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

**HASIL PENELITIAN DAN**

**PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kusioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti

menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

**Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kedisiplinan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,891	0,237	Valid
KX1-2	0,854	0,237	Valid
KX1-3	0,681	0,237	Valid
KX1-4	0,820	0,237	Valid
KX1-5	0,776	0,237	Valid
KX1-6	0,812	0,237	Valid
KX1-7	0,673	0,237	Valid
KX1-8	0,893	0,237	Valid
KX1-9	0,850	0,237	Valid
KX1-10	0,828	0,237	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diuji sebanyak 69 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 69 - 2 = 67$  maka didapat r tabel sebesar 0,237. Dari tabel di atas menunjukkan

pernyataan pada variabel kedisiplinan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,237$ .

**Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komitmen Organisasi**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,690	0,237	Valid
KX2-2	0,711	0,237	Valid
KX2-3	0,759	0,237	Valid
KX2-4	0,851	0,237	Valid
KX2-5	0,826	0,237	Valid
KX2-6	0,825	0,237	Valid
KX2-7	0,835	0,237	Valid
KX2-8	0,739	0,237	Valid
KX2-9	0,684	0,237	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel

komitmen organisasi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 69$

- 2 = 67 yaitu 0,237. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

**Pengujian Validitas Variabel Kinerja**

**Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,746	0,237	Valid
KY-2	0,877	0,237	Valid
KY-3	0,791	0,237	Valid
KY-4	0,815	0,237	Valid
KY-5	0,863	0,237	Valid
KY-6	0,784	0,237	Valid
KY-7	0,904	0,237	Valid
KY-8	0,877	0,237	Valid
KY-9	0,859	0,237	Valid
KY-10	0,703	0,237	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 69 - 2 = 67$  yaitu 0,237. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang

menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

**Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih

besar dari pada 0,600, yaitu  $0,940 > 0,600$ .

**Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

**Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	9

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai

*cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,913 > 0,600$ .

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26



Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,946 > 0,600.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi

normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Normalitas**

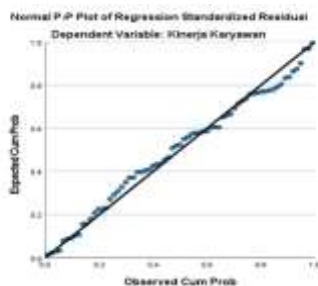
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			69
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>		.0000000
	<i>Std. Deviation</i>		4.28292521
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		.076
	<i>Positive</i>		.076
	<i>Negative</i>		-.065
<i>Test Statistic</i>			.076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>			.200 <sup>d</sup>
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>e</sup></i>	<i>Sig.</i>		.416
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.403
		<i>Upper Bound</i>	.429
<i>a. Test distribution is Normal.</i>			
<i>b. Calculated from data.</i>			
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>			
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>			
<i>e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.</i>			

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau (0,200 > 0,050) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik

*Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



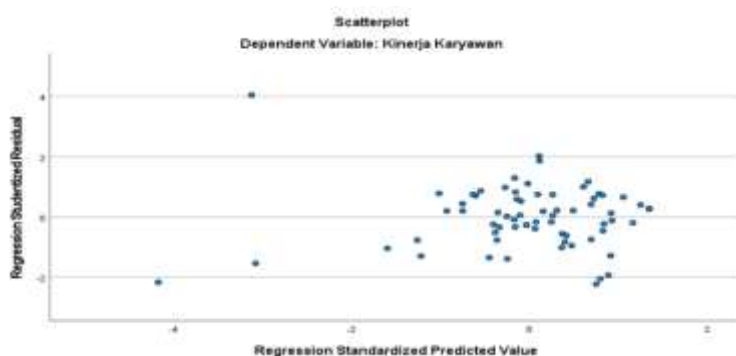
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**UJI HIPOTESIS**

**Uji t (Uji Parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh antara kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

**Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi**

Hipotesis yang akan diuji pada bagian

ini adalah :

- $H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.
- $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.
- $H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.
- $H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.312	2.987		3.453	.001
	Kedisiplinan	.540	.085	.592	6.348	.000
	Komitmen Organisasi	.256	.084	.283	3.034	.003

*a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas untuk variabel kedisiplinan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,348 > 1,996)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,034 > 1,996)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

**Uji Simultan**

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (kedisiplinan dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F

pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  yaitu:

$$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df2 = n - k) = 69 - 3 = 66$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 66 = 2,740 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 12: Hasil Uji Simultan Antara Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2121.254	2	1060.627	56.120	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1247.354	66	18.899		
	Total	3368.609	68			

*a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

*b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kedisiplinan (X1)*

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(56,120 > 2,740)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa

**Pembahasan**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja

kedisiplinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan,

artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang teratur, meningkatkan produktivitas, dan membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang pada akhirnya mengarah pada hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 6,348$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,996$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Megawhati Artiyany (2021), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih produktif, bertahan lebih lama di perusahaan, dan berupaya mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat menyebabkan karyawan sering keluar, rendah semangat, dan kurang berkontribusi, yang berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 3,034$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,996$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha (2023), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kedisiplinan memastikan karyawan mematuhi aturan dan standar kerja, sementara komitmen mendorong

karyawan untuk setia dan mengoptimalkan kinerja demi tujuan organisasi. Ketika kedua hal ini tinggi, kinerja karyawan cenderung meningkat, menghasilkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56,120 > 2,740$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dani Rahman (2021), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kedisiplinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,348 > 1,996$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.
2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,034 > 1,996$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.
3. Kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji

hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56,120 > 2,740$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia Tegal Jawa Tengah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, T. K., & Sutanto, E. M. (2021). Pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112–121. <https://doi.org/10.32493/jmsdm.v9i2.9876>
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggraeni, D. A., & Rahmawati, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 55–63. <https://doi.org/10.23887/jebi.v5i3.30125>
- Budiani, A. D., & Hakim, L. (2022). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37641/jmb.v10i1.1546>
- Dewi, N. K. A., & Pramesti, T. (2021). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 134–142. <https://doi.org/10.22441/jimb.v8i2.12116>
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia.
- Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Sari, M. (2019). Pengaruh kedisiplinan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 6(1), 88–96. <https://doi.org/10.35448/jiem.v6i1.615>
- Lestari, W., & Yuniarto, A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 210–219. <https://doi.org/10.35137/jem.v14i3.456>
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhayati, S., & Nugroho, A. (2021). Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45–53. <https://doi.org/10.29313/jreb.v10i1.7132>
- Putri, F. A., & Nurjaman, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 9(4), 256–265. <https://doi.org/10.37648/joiab.v9i4.2158>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- 
- Santoso, Singgih. (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S., & Rahmadani, R. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan jasa. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(2), 98–107. <https://doi.org/10.29244/jrmi.5.2.98-107>
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, B., & Saputra, H. (2023). Komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan: Studi perusahaan teknologi. *Jurnal Human Capital*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.36423/jhc.v4i1.1789>
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.