

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RODA OTO CEMERLANG

Inna Ardilla¹; Hamid Halin²; Try Wulandari³

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang^{1,2,3}

Email : 2021510091@students.uigm.ac.id¹; hamidhalin@uigm.ac.id²;
wulan@uigm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Roda Oto Cemerlang, dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan sampel sebanyak 87 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, melibatkan uji t dan uji F, serta uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS versi 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{hitung} 5,477 > t_{tabel} 1,988$, signifikansi $0,000 < 0,05$), sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan ($t_{hitung} -0,649 < t_{tabel} 1,988$, signifikansi $0,000 > 0,05$), sementara Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} 4,158 > t_{tabel} 1,988$, signifikansi $0,000 < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} 40,622 > F_{tabel} 2,714$), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,595, yang berarti 59,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Work Discipline, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Roda Oto Cemerlang, using quantitative analysis methods and a sample of 87 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, involving t-test and F-test, as well as validity and reliability tests with SPSS version 26. The results of the t-test indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance ($t_{count} 5.477 > t_{table} 1.988$, significance $0.000 < 0.05$), while Organizational Commitment has a negative and insignificant effect ($t_{count} -0.649 < t_{table} 1.988$, significance $0.000 > 0.05$), while Job Satisfaction also has a positive and significant effect ($t_{count} 4.158 > t_{table} 1.988$, significance $0.000 < 0.05$). The results of the F test show that simultaneously, these three variables have a positive and significant influence on Employee Performance ($F_{count} 40.622 > F_{table} 2.714$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.595, which means that 59.5% of the variation in Employee Performance can be explained by Work Discipline, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, while the rest is explained by other factors. This finding indicates that Work Discipline and Job Satisfaction have a

significant influence on Employee Performance, while Organizational Commitment does not have a significant influence.

Keywords : Work Discipline; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin. Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada (Damayanti et al., 2018).

Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki setiap individu untuk mencapai tujuan sebagai makhluk sosial. Kemampuan ini mencakup kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seseorang. Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan, asuhan, dan pekerjaan mereka, karena mereka memiliki keinginan untuk mencapai kebahagiaan. Karyawan perlu memiliki kemampuan sosial, mental, dan fisik yang baik untuk meningkatkan produktivitas, dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal (Astuti, 2022). Sumber daya manusia sangat penting karena memiliki peran dalam menggerakkan dan menyinergikan berbagai sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan kinerja mereka. Organisasi menginginkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang baik, karena tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Kinerja mencakup sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik dan berkualitas dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Karyawan yang berhasil mencapai prestasi melalui kinerja yang diberikan merasa bangga dan puas dengan kontribusinya terhadap

perusahaan. Karyawan dan organisasi saling membutuhkan, karena kinerja organisasi bergantung pada kontribusi kinerja para karyawannya (Fransisca & Adiputra, 2019).

Organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja adalah hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja antara individu satu dengan lainnya dapat berbeda karena faktor pendorong yang berbeda pula. Kinerja karyawan sangat penting karena kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan rendah, maka kinerja organisasi juga akan menurun. Sebaliknya, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Kinerja yang baik berpengaruh pada prestasi perusahaan secara keseluruhan, sedangkan kinerja yang buruk mencerminkan rendahnya moral kerja dan komitmen dalam bekerja (Susanto et al., 2022).

Kinerja tidak datang begitu saja, melainkan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan, perusahaan harus mencermati berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan adalah aset utama organisasi dan memiliki peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai, karyawan harus menerapkan disiplin kerja dengan serius. Mengingat pentingnya peran karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan karyawan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai (Jatmiko et al., 2019).

Disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mendorong karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan sanksi bagi pelanggarannya. Disiplin kerja berfungsi sebagai kontrol terhadap perilaku yang tidak sesuai dan sebagai bentuk pelatihan untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka bekerja secara kooperatif dengan meningkatkan kinerja (Sari et al., 2020). Menjaga kedisiplinan dalam organisasi memang tidak mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang, ketidaktahuan karyawan tentang peraturan dan prosedur menjadi penyebab indisipliner. Salah satu solusi untuk mengatasi hal ini adalah dengan memberikan program orientasi yang jelas mengenai peraturan dan prosedur yang harus dipatuhi serta konsekuensinya (Tyas et al., 2018).

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berusaha keras untuk memenuhi keinginan organisasi, serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Bagis et al., 2019). Komitmen karyawan terhadap organisasi penting agar kinerja organisasi lebih efektif dan tujuan organisasi tercapai (Nadapdap, 2021). Banyak karyawan yang belum memahami tugas mereka secara jelas, sehingga pekerjaan mereka tidak optimal dan tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga sering terlihat dari absensi yang tinggi, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, atau kurangnya partisipasi dalam kegiatan organisasi (Priyatna, 2021).

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Bagis et al., 2019). Ketidakpuasan karyawan terhadap gaji atau tunjangan yang diterima, meskipun sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dapat mengurangi motivasi mereka. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk promosi atau pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakpuasan ini dapat mengarah pada penyimpangan perilaku seperti keterlambatan atau melakukan pekerjaan yang tidak terkait dengan tugas utama (Priyatna, 2021). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Penelitian oleh Bagis et al. (2019) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tanjung et al. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Susanti et al. (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Roda Oto Cemerlang, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan batubara dan penambangan. Berdasarkan pengamatan di perusahaan ini, banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan. Masih terdapat ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menghambat kinerja tim secara keseluruhan. Ketidakdisiplinan ini juga menambah beban karyawan lain yang lebih disiplin. Selain itu, komitmen organisasi yang rendah terlihat dari kurangnya pemahaman mengenai tugas masing-masing dan rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga menjadi masalah, karena gaji dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir. Ketidakpuasan ini berpotensi meningkatkan turnover dan mengurangi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Roda Oto Cemerlang.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC)?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC)?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC)?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC)?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk program studi dan bermanfaat bagi yang ingin menulis secara khusus tentang pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan pembaca tentang pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi alat untuk evaluasi organisasi pemerintah untuk menjaga kinerja pegawai agar tujuan organisasi tidak dipengaruhi oleh hal-hal yang telah menghambat kinerja pegawai. Mereka juga diharapkan dapat membantu mengambil kebijakan yang lebih komprehensif untuk menyelesaikan masalah sehingga kinerja pegawai dapat diperbaiki dan disempurnakan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang perlu dikelola dengan baik oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja dengan maksimal akan mempermudah organisasi dalam meraih visi, misi, dan tujuan mereka. Aspek terkait tenaga kerja ini menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja yang tinggi dari karyawan sangat berperan dalam kelancaran aktivitas organisasi. Tanpa adanya SDM yang efektif, sebuah organisasi

akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Junianto et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, perekrutan, pengembangan, kompensasi, promosi, serta pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Pangabean, 2018) dalam (Sugiyono, 2019). Meskipun terdapat berbagai pandangan terkait manajemen SDM, tujuan utamanya tetap berfokus pada penghargaan terhadap manusia dan pemberian kesejahteraan secara profesional serta adil sesuai dengan hak masing-masing karyawan.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kekuatan internal yang tumbuh dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan serta nilai-nilai yang berlaku dalam pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja juga mencakup langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan karyawan mematuhi standar dan aturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dengan pemberian sanksi bagi mereka yang melanggar (Bagis et al., 2019).

Menurut Singodimejo dalam Desita (2021) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dampak dari komitmen yang baik adalah menciptakan karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Bagis et al., 2019).

Menurut penelitian (Hayati et al., 2020) menyatakan ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu :

1. Affective commitment, adalah yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah (want to).
2. Continuance commitment atau komitmen berkelanjutan, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to).
3. Normative Commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara imbalan yang diterima dengan apa yang diyakini seharusnya diterima oleh pekerja. Dampak positif dari kepuasan kerja adalah peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya, yang tercermin dalam perbaikan sikap serta perilaku karyawan (Bagis et al., 2019).

Menurut penelitian Mardiana (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, Yaitu Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai dalam suatu periode tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan berbagai acuan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Evaluasi kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan elemen kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien (Jatmiko et al., 2019).

Menurut penelitian Dewi (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pegawai

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam pengaruh Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah praduga pernyataan sementara namun mampu untuk memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam penelitian.

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

H2 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

H3 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

H4 = Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk analisis data. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Yang mana penelitian ini dilakukan di PT Roda Oto Cemerlang (ROC). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel non-probability sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah penentuan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 karyawan PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

Teknik Analisis

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument pernyataan yang digunakan (Paparang et al., 2021). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menentukan apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau tidak. Pengujian reliabilitas yang paling populer yaitu menggunakan Cronbach Alpha. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. itu artinya item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_A : Data tidak berdistribusi normal Kriteria pengujian :

Jika $(\text{Sig.}) > \alpha$ maka terima H_0 .

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut (Sekartini, 2020). Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang merukan kebalikan dari toleransi. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas :

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF $> 10,00$, maka terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis

regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan Regresi : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komitmen Organisasi X3 = Kepuasan Kerja

a = konstanta (intersept)

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Uji Parsial

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), uji t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara terpisah. Prosedur pelaksanaan uji t melibatkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima karena variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, hipotesis ditolak karena variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel adalah $t (\alpha/2 : n-k-1)$.

Kriteria pengambil keputusan (Sugiyono, 2019).

a. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.

b. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima.

Uji Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$, maka hipotesis penelitian diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$, maka hipotesis penelitian ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh atau hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan signifikansi $\alpha < 0,05$ dan dengan membandingkan nilai F hitung terhadap F tabel pada tingkat kesalahan 5%. Rumus untuk mencari F tabel adalah $F (k-1 : n-k-1)$.

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k; n-k-1$), selanjutnya *Fhitung* dibandingkan dengan *Ftabel* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *Fhitung* > *Ftabel* , maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika *Fhitung* < *Ftabel* , maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Illanisa et al., 2019). Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Namun, penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu dapat terjadi bias terkait jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Untuk mengatasi bias ini, digunakan nilai adjusted R^2 , yang dapat meningkat atau menurun apabila satu variabel independen baru ditambahkan ke dalam model (Sugiyono, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil pengujian validitas dari tujuh pernyataan kuesioner Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,210 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil pengujian validitas dari enam pernyataan kuesioner Komitmen Organisasi (X_2) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,210 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil pengujian validitas dari tujuh pernyataan kuesioner Kepuasan Kerja diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,210 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai

positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil pengujian validitas dari enam pernyataan kuesioner Kinerja Karyawan diperoleh nilai diatas rtabel 0,210 dengan membandingkan nilai rhitung (correlated item-total correlation) dengan nilai rtabel, jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik

Jadi, dari hasil uji validitas dapat dilihat bahwa nilai rhitung di setiap indikator variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dibanding nilai rtabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan semua dikatakan konsisten dan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikan asymp $0,074 < 0,05$. Namun penelitian ini menggunakan pendekatan p value yaitu salah satunya monte carlo dan diketahui nilai signifikan monte carlo 0,446 yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dari tabel 7 telah diketahui bahwa uji multikolinieritas yang dilihat dari nilai tolerance dan vif. Diketahui bahwa nilai tolerance Disiplin Kerja (0,657), nilai tolerance Komitmen Organisasi (0,605) dan nilai VIF Kepuasan Kerja 2,171. dengan demikian dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa nilainya memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas pada tabel 8 pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

$$Y = -4,472 + X_1 0,530 + X_2 -0,067 + X_3 0,474 + 2,598$$

Dari hasil regresi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut ini :

- a. Nilai konstanta regresi sebesar -4,472 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan kondisi konstanta atau $X = 0$, maka Kinerja Karyawan sebesar -4,472
- b. X_1 (Disiplin Kerja) koefisien regresi sebesar 0,530 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila Disiplin Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstanta, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang sebesar 0,530.
- c. X_2 (Komitmen Organisasi) bernilai negatif yaitu -0,067 yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa setiap penurunan Komitmen Organisasi sebesar satu-satuan maka tingkat Kinerja Karyawan juga sebesar -0.067 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- d. X_3 (Kepuasan Kerja) koefisien regresi sebesar 0,474 yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu-satuan maka tingkat Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,474 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial

Pada tabel 9 Pengaruh dari masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang.

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2 ; 87-3-1) = (0,025 ; 83) = 1,988$$

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah $5,477 >$ dari ttabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang.

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2; 87-3-1) = (0,025; 83) = 1,988$$

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah $-0,649 <$ dari ttabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang.

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2; 87-3-1) = (0,025; 83) = 1,988$$

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah $4,158 >$ dari ttabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil dari uji F, dimana diperoleh nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan adalah 0,05. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang.

$$F_{\text{tabel}} = F(n-k-1) = F(87-3-1) = F(83) = 2,714$$

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah $40,622 >$ dari Ftabel 2,714 dengan tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan tabel 11 didapatkan hasil uji koefisien determinasi berganda, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,595 (59,5%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang diperoleh thitung 5,477 > ttabel 1.988 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan, Hal ini berarti variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan naik. Sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan turun. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).

Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah $-0,649 <$ dari ttabel 1.988 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Komitmen Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan naik. Sebaliknya jika Komitmen Organisasi menurun maka Kinerja Karyawan akan turun. Hasil

penelitian dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC)

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang diperoleh thitung 4,158 > ttabel 1.988 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan, Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan naik. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan turun. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Oto Cemerlang

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing-masing variabel independent > F tabel. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar $40,622 > 2,714$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari 0,005 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh nilai R Square sebesar 0,595 (59,5%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian.

KESIMPULAN

Hasil analisis uji t terhadap Disiplin Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari perbedaan antara nilai thitung dan ttabel, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain,

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan perbedaan nilai thitung dan ttabel, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan antara thitung dan ttabel menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan, variabel-variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 59,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau masukan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan, khususnya manajemen. Selain itu, diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam proses pengambilan keputusan untuk memperhatikan disiplin kerja dan meningkatkan komitmen organisasi bagi perusahaan.

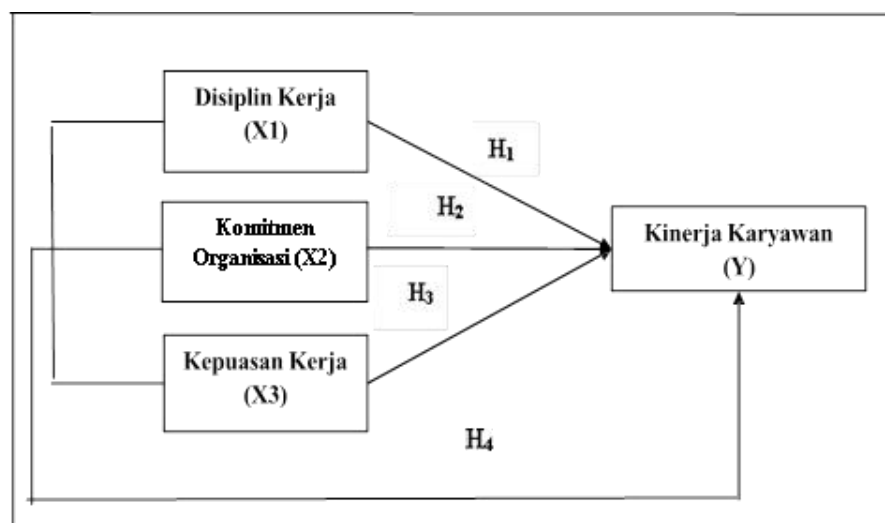
Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas wilayah penelitian dan variabel yang digunakan agar memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian ini seperti Menambah variabel independent variabel kebijakan kompensasi, stress kerja, keseimbangan kerja dan reward dalam model penelitian sehingga dapat diperoleh hasil penelitian terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Desita, Y. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Fauzan, A. F. F., & Epindo Lumban Gaol, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(6), 564–572. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>
- Fransisca, M., & Adiputra, I. G. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 900. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6588>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- 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.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen. *Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 1–8. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2149>
- Mardiana, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Nadapdap, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4127>

- Sari et al. (2020). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sekartini, N. L. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sugiyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit Manding* Yogyakarta. <https://journal.uny.ac.id/index.php/ptbb/article/view/36517>
- Susanti, & Palupiningdyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5589>
- Susanto et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Aceh. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 522–529. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1267>
- Tanjung et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Tyas et al. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,775	0,210	Valid
2	0,823	0,210	Valid
3	0,825	0,210	Valid
4	0,815	0,210	Valid
5	0,811	0,210	Valid
6	0,806	0,210	Valid
7	0,682	0,210	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,801	0,210	Valid
2	0,798	0,210	Valid
3	0,779	0,210	Valid
4	0,790	0,210	Valid
5	0,531	0,210	Valid
6	0,698	0,210	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,659	0,210	Valid
2	0,604	0,210	Valid
3	0,664	0,210	Valid
4	0,703	0,210	Valid
5	0,658	0,210	Valid
6	0,836	0,210	Valid
7	0,762	0,210	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,855	0,210	Valid
2	0,889	0,210	Valid
3	0,853	0,210	Valid
4	0,798	0,210	Valid
5	0,818	0,210	Valid
6	0,816	0,210	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,898	>0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,828	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,825	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,915	>0,60	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42641485
Most Extreme Differences	Absolute	.091

	Positive	.091
	Negative	-.059
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.446 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.434
	Upper Bound	.459

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-4,472	2,598		-1,721	0,089		
TOTAL DK	0,530	0,097	0,472	5,477	0,000	0,657	1,523
TOTAL KO	-0,067	0,103	-0,058	-0,649	0,518	0,605	1,652
TOTAL KK	0,474	0,114	0,428	4,158	0,000	0,461	2,171

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-4,472	2,598		-1,721	0,089		
TOTAL DK	0,530	0,097	0,472	5,477	0,000	0,657	1,523
TOTAL KO	-0,067	0,103	-0,058	-0,649	0,518	0,605	1,652
TOTAL KK	0,474	0,114	0,428	4,158	0,000	0,461	2,171

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-4,472	2,598		-1,721	0,089		
TOTAL DK	0,530	0,097	0,472	5,477	0,000	0,657	1,523
TOTAL KO	-0,067	0,103	-0,058	-0,649	0,518	0,605	1,652
TOTAL KK	0,474	0,114	0,428	4,158	0,000	0,461	2,171

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	743,423	3	247,808	40,622	0,000 ^b
Residual	506,324	83	6,100		
Total	1249,747	86			

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,595	0,580	2,470

Sumber : Diolah Peneliti (2025)