



DISIPLIN, KOMITMEN, MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI CV KALIHMEKAR SEMARANG

Hanindiar Novitasari¹ dan Artha Febriana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia
*Corresponding Email: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

Human resources (HR) in private companies and government agencies are the main key in achieving the company goals, so that there is no vacancy in the position that will result in disrupting the company operations. The purpose of this study is to determine the influence of work discipline, commitment, and motivation on employee performance in CV. Kalihmekar Semarang. The population in this study is the workers of CV. Kalihmekar Semarang. The sampling technique used in this study is by census, which is taken from the entire working population of 60 people. The analysis technique used in this study is multiple regression analysis using SPSS 25. The results of this study show that work discipline, commitment, and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline, commitment, and motivation simultaneously affect the employee performance.

Keywords: *work discipline, commitment, motivation, and employee performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan merupakan kunci utama dalam meraih tujuan perusahaan, sehingga jangan sampai terjadi kekosongan posisi yang akan berakibat mengganggu operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di CV. Kalihmekar Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja CV. Kalihmekar Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan sensus, yang mana diambil dari seluruh populasi pekerja sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja, komitmen, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian secara simultan disiplin kerja, komitmen, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *disiplin kerja, komitmen, motivasi, dan kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan swasta atau instansi pemerintahan sumber daya manusia (SDM) ialah aset utama yang harus dijaga agar tidak terjadi kekosongan posisi yang dapat menyebabkan kegiatan atau operasional perusahaan menjadi terhambat. Apabila operasional

perusahaan terhambat maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan juga akan sulit untuk dicapai, menurut Bahasoan dan Baharudin (2023) kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu yang berdasarkan pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, serta waktu. Terdapat beberapa macam cara dalam menimbang kinerja seorang pegawai yaitu mutu (kualitas), efisiensi, dan efektivitas kerja (Basem et al., (2022).

Disiplin adalah sikap yang harus dimiliki oleh semua pekerja, sebab kedisiplinan merupakan salah satu komponen yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Kedisiplinan ialah komponen pertama yang dapat memberi pengaruh pada kinerja (Hastuti et al., (2022). Menurut Hizam et al., (2022) mengemukakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja adalah sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, sebab kedisiplinan merupakan kunci dalam tercapainya tujuan perusahaan, maka dengan adanya disiplin dapat membuat pekerja sadar serta bersedia untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga berdasarkan pernyataan diatas memperoleh kesimpulan jika disiplin kerja ialah kebiasaan untuk mengikuti aturan perusahaan yang berlaku untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Indrayani, 2022).

Seorang pekerja yang selalu memiliki rasa untuk selalu ingin menjadi bagian dari perusahaan biasa dikenal dengan komitmen, hal ini merupakan faktor lain yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Jasin, 2022). Komitmen merupakan komponen kedua yang bisa berpengaruh dengan kinerja karyawan, seorang pekerja yang berkomitmen tinggi dalam pekerjaannya, dapat ditunjukkan dalam bentuk tanggung jawab dan penuh perhatian pada pekerjaannya (Nasution dan Priangkatara, 2022). Seorang karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terus berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan target perusahaan sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang telah direncanakan. Menurut Riwokore e al., (2022) komitmen organisasi ialah kesetiaan pekerja kepada organisasi yang dicerminkan melalui tingkat partisipasi yang tinggi guna menggapai tujuan organisasi. Ingsih et al., (2021) menyampaikan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana psikologis pekerja terikat dengan perusahaan.

Karyawan yang berkomitmen tinggi kepada perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai juga mengharapkan adanya pemberian motivasi yang sesuai, maka motivasi merupakan aspek penting yang harus perusahaan berikan pada karyawan yang memiliki kinerja bagus (Matyani et al., (2021). Selain kedua aspek di atas, adapun aspek ketiga yang dapat berdampak dengan kinerja seorang pekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Faktor tersebut yaitu motivasi kerja, di dalam sebuah organisasi atau perusahaan pemberian motivasi kepada seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan motivasi yang diberikan agar kinerja pegawai dapat mencapai tujuan suatu organisasi (Sitipu et al., 2021). Motivasi yang diberikan beragam jenisnya, dapat seperti gaji, upah, dan tunjangan, kenaikan pangkat serta dapat berupa sarana dan prasarana fasilitas yang mendukung operasional pekerjaan yang ada.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dorongan positif yang dapat mendorong jiwa dan tubuh untuk bertindak (Kus Yuliadi, 2023). Menurut Sutianingsih dan Handayani (2021) menjelaskan bahwa pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan inspirasi, contoh, dan dukungan kepada pekerja mereka untuk memberikan motivasi. Maka dari itu disimpulkan bahwa motivasi dapat berperan sebagai faktor pendorong yang mampu memberikan semangat atau dorongan positif sehingga dapat membuat seorang pegawai bersedia dalam memberikan kinerja terbaiknya, seperti kemampuan, keahlian, dan tenggat dalam melakukan tugas yang diberikan atasan dengan sungguh-sungguh dan konsekuen (Chrisnanto dan Riyanto, 2020). Apabila terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja seorang pemimpin harus segera mendapatkan alternatif penyelesaian terbaik bagi kedua belah pihak, agar tidak mengakibatkan kegagalan dari target yang telah ditetapkan, dikarenakan motivasi adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal, maka motivasi kerja harus dijaga dan

ditingkatkan agar dapat menjaga kegiatan kerja yang baik dan positif (Hakim dan Alhakim, 2020).

Penelitian ini dilakukan di CV Kalihmekar Semarang, terhadap pekerja lapangan. CV Kalihmekar Semarang merupakan perusahaan dengan bentuk perseroan komanditer yang bekerja di sektor jasa konstruksi bangunan yang ada di Kota Semarang, yang berdiri sejak tahun 2010. Mereka melayani berbagai jenis pekerjaan konstruksi mulai dari pekerjaan sipil, arsitektur, dan mekanikal elektrikal, CV Kalihmekar berkomitmen untuk selalu memberikan hasil kerja serta kualitas terbaik pada setiap pekerjaan yang dilakukan. CV Kalihmekar berupaya membangun sumber daya manusia untuk senantiasa bekerja dengan sepenuh hati, teliti, dan jujur; Menerapkan sistem kerja yang sistematis dan berkomitmen; Bertanggung jawab penuh terhadap kepercayaan yang sudah diberikan; Menjaga hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan. Saat ini, CV Kalihmekar Semarang telah melakukan absensi terhadap semua pekerjanya, dengan menerapkan sistem absensi manual atau tanda tangan. Absensi pekerja ini dijadikan sebagai bahan penilaian kedisiplinan pada setiap pekerja, selain itu juga menjadi bahan pertimbangan dalam pemberian tunjangan atau reward. Namun pada ada data absensi CV Kalihmekar terdapat sejumlah pekerja yang tidak hadir yang dihitung dalam kurun waktu per bulan. Pada bulan trisemester pertama terlihat kenaikan jumlah ketidakhadiran. Pada bulan Januari hingga Maret 2024 terdapat sejumlah pekerja yang tidak hadir.

Pada bulan Januari terdapat 11 pekerja yang tidak hadir atau 18,33%, sehingga sisanya sebesar 81,67% atau 49 lainnya hadir. Pada bulan Februari terdapat 15 pekerja yang tidak hadir atau 25%, sehingga sisanya sebesar 75% atau 45 lainnya hadir. Dan pada bulan Maret terdapat 12 pekerja yang tidak hadir atau 20%, sehingga sisanya 80% atau 48 lainnya hadir. Maka dapat disimpulkan berdasarkan ketidakhadiran dari para pekerja tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga apabila terjadi penurunan pada kinerja mereka, dampaknya yaitu perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Guna mengetahui penyebab turunnya kinerja karyawan pada CV KALIHMEKAR Semarang, maka dilakukan pra survei dengan memberikan pertanyaan kepada 16 pekerja di CV Kalihmekar Semarang dengan menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Prasurvey Karyawan CV. Kalihmekar

No.	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
Disiplin kerja			
1.	Selalu hadir dan pulang tepat waktu	56%	44%
2.	Selalu mengenakan seragam	87,5%	12,5%
3.	Selalu mentaati SOP	93,8%	6,3%
4.	Selalu melaksanakan pekerjaan dengan teliti	93,8%	6,3%
5.	Selalu bersikap ramah	100%	0%
Komitmen			
1.	Kebanggaan	100%	0%
2.	Memberikan kinerja terbaik	87,5%	12,5%
3.	Percaya pada nilai perusahaan	100%	0%
4.	Pencapaian tujuan perusahaan	87,5%	12,5%
Motivasi			
1.	Gaji	87,5%	12,5%
2.	Keamanan kerja	100%	0%
3.	Hubungan harmonis	87,5%	12,5%

4. Pengakuan	93,8%	6,3%
5. Pengembangan	93,8%	6,3%
Kinerja Karyawan		
1. Kualitas	93,8%	6,3%
2. Target	81,3%	18,8%
3. Waktu	93,8%	6,3%
4. Bekerja tim	93,8%	6,3%
5. Efisiensi	100%	0%
6. Kepemimpinan diri	55%	45%

Sumber: data olahan penelitian prasurvei (2024)

Dari perolehan hasil pra survey tabel 1 terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang dapat dilihat pada variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 6,3% menyatakan “Tidak Setuju” maka dapat diartikan bahwa terdapat pekerja yang belum mampu untuk memberikan kualitas terbaik pada hasil kerjanya, kemudian terdapat 18,8% menyatakan “Tidak Setuju” sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja juga belum mampu untuk merampungkan kewajiban sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, serta sebanyak 6,3% menyatakan “Tidak Setuju” yang mana pekerja belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan kewajiban dengan tepat waktu, mampu bekerja dalam tim, serta 6,3% menyatakan “Tidak Setuju” maka dapat diartikan jika pekerja merasa bahwa pimpinan tidak selalu melakukan pengawasan pada saat bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Kalihmekar Semarang belum cukup baik. Hasil pra survei pada variabel disiplin kerja sebanyak 12,5% menyatakan “Tidak Setuju” yang mana pekerja belum mampu untuk selalu mengenakan atribut dan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan, kemudian sebanyak 6,3% menyatakan “Tidak Setuju” sehingga dapat diartikan bahwa para pekerja belum mampu untuk selalu menaati standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan sebanyak 6,3% juga menyatakan “Tidak Setuju” yang mana dapat dikatakan bahwa pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya belum menerapkan ketelitian serta perhitungan yang tepat, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan para pekerja belum cukup baik, karena terdapat pekerja yang belum mampu menaati peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain hasil pra survei yang dilangsungkan, terdapat peristiwa gap bahwa pada variabel disiplin kerja, secara umum pekerja sudah disiplin, namun terdapat beberapa pekerja yang tidak dapat mematuhi aturan dan standar perusahaan pada saat bekerja. Pada variabel komitmen para pekerja telah berkomitmen terhadap perusahaan, tetapi terdapat beberapa pekerja yang tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya, serta dalam variabel motivasi para pekerja memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, namun beberapa pekerja merasa penghasilan yang diperoleh tidak dapat memenuhi kebutuhan. Berdasarkan temuan riset terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, terdapat perbedaan hasil yang ditemukan (Dapu, 2015; Suwuh, 2016; dan Bahasoan dan Baharuddin, 2023). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, komitmen, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan pemaparan hasil research gap dan pra survei yang dilakukan, penulis melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul “Disiplin, komitmen, motivasi, dan pengaruhnya pada kinerja pegawai CV Kalihmekar Semarang”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin menurut Marlapa dan Mulyana (2020) merupakan pemahaman serta

keinginan dalam mematuhi semua norma dan aturan sosial yang berlaku. Parashakti dan Ekhsan (2020) mengungkapkan bahwa sikap kepatuhan kerja adalah kepiawaian yang ada dalam diri pekerja yang memungkinkan individu tersebut mengubah dirinya secara tulus. Selain itu adapun menurut Rami et al., (2020) para manajer berpendapat bahwa karyawan dapat mengubah perilaku mereka, menumbuhkan kesadaran, dan keinginan mereka dalam menaati kebijakan dan tatanan sosial yang terdapat di organisasi melalui disiplin kerja sebagai alat komunikasi. Subagja (2020) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan tindakan atau sikap yang digunakan pengawas guna mengoreksi perilaku yang salah pada pekerja.

Menurut Sardjana et al., (2019) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1) Kehadiran. Bagi dunia pekerjaan kedisiplinan menjadi dasar guna mengukur kedisiplinan seorang pekerja, maka pekerja dengan sikap disiplin yang tinggi tidak akan terlambat pada saat bekerja, begitu pun sebaliknya. (2) Kepatuhan terhadap aturan kerja. Karyawan yang mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan tidak akan melawan aturan tersebut serta senantiasa mematuhi aturan kerja yang telah disahkan oleh organisasi. (3) Kepatuhan terhadap standar kerja. Suatu perusahaan memiliki standar kerja yang wajib diikuti oleh semua pekerja. Dalam hal ini dapat dilihat berdasarkan kuatnya rasa tanggung jawab pekerja tersebut terhadap apa yang telah dipercayakan padanya. (4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Seorang pekerja perlu mempunyai rasa kewaspadaan yang tinggi pada saat melaksanakan pekerjaannya. Sebab dengan adanya perasaan tersebut, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cermat, sesuai dengan standar kerja, serta penuh pertimbangan. (5) Bekerja etis. Hal ini, ada sejumlah pekerja yang bertindak tidak sopan atau tidak pantas terhadap orang lain.

Komitmen

Menurut Eka (2018) mengemukakan bahwa kemauan kuat untuk bergabung di organisasi adalah hasil dari komitmen organisasi, berkeinginan untuk menuangkan segala upaya untuk melaksanakan pekerjaan, dan menerima pandangan organisasi. Sebab pekerja dengan komitmen yang baik akan dapat menolong perusahaan dalam mencapai target. Komitmen merupakan kondisi di mana seorang pekerja mendukung organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk tetap berpartisipasi dalam organisasi (Razak et al., 2018).

Komitmen merupakan tindakan yang harus dimiliki seorang pekerja, sebab dengan sikap komitmen yang dimiliki, seorang pekerja bersedia untuk selalu berpihak dan selalu terlibat di dalam organisasi tersebut bagaimanapun kondisi dari organisasinya atau dengan kata lain bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya, sehingga dengan memiliki komitmen yang besar tujuan dari suatu organisasi dapat tergapai dengan maksimal (Simatuoang dan Saroyeni, 2018). Adapun indikator-indikator komitmen menurut Sukarni (2018) yaitu sebagai berikut: (1) Keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Pekerja memandang bahwa organisasi menjadi tempat yang baik dan menyenangkan dalam bekerja, sehingga mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan. (2) Keinginan bekerja keras dalam bekerja. Kenyamanan yang dirasakan oleh pekerja, akan mendorong mereka guna memberikan kinerja atau prestasi yang lebih optimal. (3) Pengakuan nilai organisasi. Para pekerja menganggap bahwasanya nilai yang diterapkan dalam organisasi selaras dengan nilai yang mereka yakini. (4) Pengakuan tujuan organisasi. Keinginan karyawan agar selalu berada di dalam organisasi tersebut, menjadikan pekerja terus bekerja giat guna memenuhi tanggung jawabnya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorong positif yang datang pada individu guna melakukan atau mengerjakan sesuatu yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya (Suwandi dan

Syaefudin, 2018). Hersona dan Sidharta (2017) berpendapat bahwa seseorang dapat termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, yaitu melalui kekuatan yang bersumber dari dalam atau luar dirinya. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Bahasoan dan Baharuddin (2023) sebagai berikut: (1) Kepentingan fisiologis. Dalam hal ini kepentingan dasar fisik manusia meliputi makanan dan oksigen. Namun, ketika dilihat dari sudut pandang organisasi hal ini mencakup seperti gaji minimum yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pokok. (2) Kepentingan akan rasa aman. Dalam hal ini, perlunya ketenangan baik secara jasmani dan rohani. Namun, dari sudut pandang organisasi hal ini juga mencakup tidak adanya tindakan pungutan liar yang terjadi di dalam organisasi dan rasa aman ketika melaksanakan pekerjaan. (3) Kebutuhan untuk diterima. Dalam hal ini, kebutuhan yang dimaksud yaitu terjalinnya hubungan yang baik dengan pimpinan organisasi, memberikan kontribusi dalam pekerjaan, serta menjaga hubungan yang telah terjalin dengan rekanan dalam perusahaan. (4) Kebutuhan untuk dihargai. Dalam suatu organisasi, kebutuhan ini dikaitkan dengan kedudukan serta penerimaan atas peran serta yang diberikan kepada perusahaan. (5) Kepentingan aktualisasi diri. Dalam suatu organisasi, kepentingan ini berkenaan dengan pengembangan potensi diri, serta memperkuat kemampuan yang dimiliki, hal ini dapat diperoleh melalui pemberian pelatihan kerja.

Kinerja Karyawan

Pencapaian atau kesuksesan yang diperoleh individu atau kelompok individu pada sebuah institusi disebut dengan kinerja (Basem et al., 2022). Setiap pegawai melaksanakan pekerjaannya berdasarkan wewenang serta tanggung jawabnya masing-masing, dan diharapkan pada saat melakukan pekerjaannya didasarkan dengan pertimbangan moral dan etika guna memperoleh tujuan organisasi (Hastuti et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan individu secara kuantitas (jumlah) dan kualitas (mutu), dalam menyelesaikan kewajiban sesuai tanggung jawab yang diserahkan perusahaan pada individu (Hizam et al., 2022). Namun, adapun menurut Nugraha dan Febriana (2021) mengatakan bahwa kinerja pegawai menggambarkan potensi dimiliki karyawan guna meraih tujuan materi dan nonmateri. Sebab keterampilan yang baik memungkinkan organisasi dapat menggapai tujuan yang telah direncanakan dengan baik.

Berbeda menurut Jasin (2022) bahwa kinerja didefinisikan sebagai keluaran yang didapati oleh setiap individu dan kelompok disuatu organisasi, yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara resmi serta sesuai dengan standar moral dan etika. Menurut Nasution dan Priangkata (2022) adapun indikator-indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kualitas (mutu) dari output kerja, adalah tingkat proses atau hasil yang hampir sempurna. Apabila kualitas yang dihasilkan sempurna maka bisa dianggap memiliki hasil yang baik. Begitupun, apabila kualitas yang dihasilkan tidak sempurna maka kinerja yang diberikan tidak baik. (2) Kuantitas (jumlah) dari hasil kerja, merupakan akumulasi yang didatangkan dari pekerjaan yang dilakukan. (3) Waktu, adanya pemberian waktu pada beberapa pekerjaan dalam proses penyelesaiannya. (4) Kolaborasi antar pekerja, kinerja sering kali berkaitan dengan adanya kolaborasi atau kerja sama yang dijalin dengan pegawai dan pimpinan. Dalam hal ini, kemungkinan baik seorang karyawan dapat menumbuhkan rasa hormat, niat baik, dan kerja sama adalah cara kinerja mereka diukur. (5) Penekanan biaya, sebelum suatu pekerjaan dijalankan pasti telah ditetapkan anggaran untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dana yang telah ditetapkan dapat dipakai menjadi dasar untuk menghindari terjadinya over budget. (6) Pengawasan, melalui pengawasan para pegawai lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka serta lebih mudah untuk memperbaiki apabila terjadi kesalahan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mempunyai sikap patuh dalam bekerja amat penting untuk dimiliki bagi setiap individu, karena sikap tersebut akan memberikan dampak positif dalam keseharian mereka (Riwukore et al., 2022). Selain itu, sikap disiplin juga diperlukan pada setiap aspek kehidupan, mulai dari sekolah hingga pada saat bekerja (Ingsih et al., 2021). Matyani et al (2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci dalam tercapainya tujuan perusahaan, maka dengan adanya disiplin dapat membuat pekerja sadar serta bersedia untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedisiplinan merupakan sikap yang dapat dilihat dari bagaimana para pekerja melaksanakan kewajiban yang diserahkan perusahaan serta dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan (Sitipu et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti Sutianingsih dan Handayani (2021) mengungkapkan bahwa disiplin mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Adapun berdasarkan penelitian Ch mengungkapkan bahwa dirisnanto dan Riyanto (2020) disiplin kerja berdampak baik serta relevan kepada kinerja pegawai, maka semakin meningkatnya sikap disiplin seorang pekerja, dan hasilnya akan lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

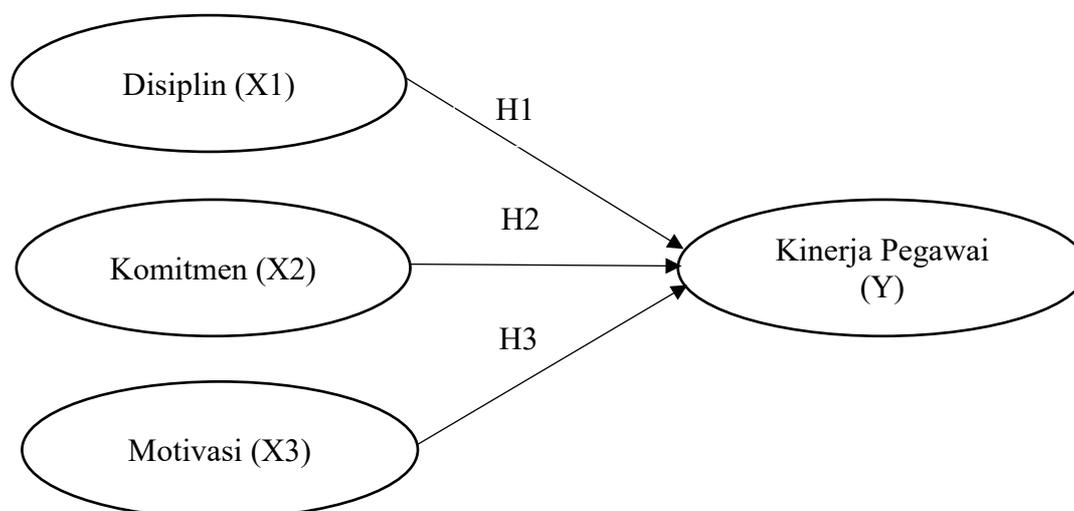
Hal prinsipil yang harus dipunyai seorang pekerja yakni komitmen, sebab pekerja yang berkomitmen tinggi akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hakim dan Alhakim, 2020). Pegawai dengan komitmen tinggi akan merasa menjadi bagian dan berpihak dalam organisasi tersebut bagaimanapun kondisi yang terjadi pada organisasinya. Marlapa dan Mulyana (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah upaya untuk berpartisipasi, serta berharap untuk terus menjadi anggota dalam organisasi serta mempunyai dampak baik pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Parashakti dan Ekhsan (2020) menjelaskan bahwa komitmen merupakan individu yang memiliki keinginan serta loyal terhadap perusahaan karena memiliki keterikatan atau terlibat dalam kegiatan pada perusahaan, dan memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Rami et al., 2020). Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan positif yang diberikan kepada seseorang agar dapat menjadi penggerak untuk meningkatkan keinginan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Subagja, 2020). Pemberian motivasi sangat beragam bentuknya, dapat berupa gaji atau upah, tunjangan, dan kenaikan pangkat. Sardjana et al., (2019) mengemukakan bahwa seseorang dapat termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, yaitu melalui kekuatan yang bersumber dari dalam ataupun luar dirinya. Motivasi menjadi aspek penting dalam menggapai tujuan (Eka, 2018). Menurut temuan terdahulu seperti Razak et al, (2018) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan dampak yang baik serta relevan kepada kinerja pegawai, adapun menurut penelitian Simatuoang dan Saroyeni (2018) mengungkapkan bahwa motivasi berdampak baik serta relevan pada kinerja karyawan. Maka, apabila motivasi yang diberikan mengalami peningkatan, akan berdampak pula pada tingkatan kinerja para karyawan di organisasi (Sukarni, 2018). Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang digunakan antara lain: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi: disiplin (X1), komitmen (X2) dan motivasi (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada kumpulan subjek dan atau objek yang mempunyai persamaan di beberapa keadaan atau karakteristik dan menghasilkan sebuah problem untuk diteliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan di CV. Kalihmekar sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus adalah teknik mengambil sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019). Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 60 orang karyawan CV. Kalihmekar.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan CV. Kalihmekar. Dalam melakukan penelitian, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yakni (1) STS/ Sangat Tidak Setuju; (2) TS/ Tidak Setuju mempunyai; (3) N/ Netral; (4) S/ Setuju; dan (5) SS/ Sangat Setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan evaluasi individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial yang ada. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ialah analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Dari hasil tanggapan responden pada variabel disiplin diperoleh nilai rata-rata indeks pada variabel disiplin kerja yaitu 4,20 dengan indeks minimum 3,65 dan indeks maksimum 4,53. Hasil ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja pegawai termasuk ke dalam kategori baik. Indeks tertinggi pada indikator saat melaksanakan pekerjaan selalu teliti dan penuh pertimbangan dan indeks terendahnya ada pada indikator kehadiran.

Berdasar hasil tanggapan responden pada variabel komitmen, didapatkan nilai rata-rata indeks pada variabel komitmen yaitu 4,03 dengan indeks minimum 3,80 dan indeks maksimum 4,15. Hasil ini dapat diartikan bahwa komitmen pegawai termasuk dalam kategori baik. Indeks tertinggi pada indikator akan memberikan kinerja terbaik dan indeks terendahnya ada pada bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasar hasil tanggapan responden pada variabel motivasi, diperoleh nilai rata-rata indeks pada variabel motivasi yaitu 3,96 dengan indeks minimum 3,38 dan indeks maksimum yaitu 4,32. Hasil ini dapat diartikan bahwa motivasi pegawai dalam kategori baik. Indeks tertinggi pada indikator perusahaan telah menerapkan K3 sehingga lingkungan kerja menjadi aman, dan indeks terendahnya ada pada indikator gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan.

Berdasar hasil tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai, didapati nilai rata-rata indeks pada variabel kinerja pegawai yaitu 4,12 dengan indeks min 3,93 dan indeks maks 4,43. Hasil ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dalam kategori baik. Indeks tertinggi pada variabel kinerja pegawai yaitu terdapat pada indikator menggunakan sumberdaya (fasilitas) dari perusahaan yang tersedia dari anggaran yang ditetapkan, dan indeks terendah terdapat pada indikator mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah valid atau tidaknya sebuah kuesioner (Sugiyono, 2019). Dalam pengujian ini kuesioner bisa dikatakan valid harus pada taraf signifikan $< 5\%$. Atau bila r terhitung $> r$ tabel dengan demikian kuesioner bisa dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa pernyataan akan variabel disiplin (X1), komitmen (X2), motivasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) didapati nilai r hitung $> r$ tabel sebesar 0.254 dimana seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No. Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ketetrangan
X1	0.732	0.254	Valid
X2	0.780		Valid
X3	0.829		Valid
X4	0.620		Valid
X5	0.368		Valid
X1	0.773	0.254	Valid
X2	0.820		Valid
X3	0.875		Valid
X4	0.675		Valid
X1	0.752		0.254
X2	0.852	Valid	
X3	0.798	Valid	
X4	0.878	Valid	
X5	0.784	Valid	

Y1	0.758	0.254	Valid
Y2	0.847		Valid
Y3	0.723		Valid
Y4	0.706		Valid
Y5	0.719		Valid
Y6	0.806		Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah instrumen yang berfungsi untuk mengetahui data dari penelitian ini reliabel atau tidak (Sugiyono, 2019). Kuisisioner dapat dikatakan reliabel ketika responden menjawabnya stabil untuk setiap waktunya Variabel akan dinyatakan reliabel ketika hasilnya menunjukkan (cronbach alpha) > 0,60 (Sugiyono, 2019). Berlandaskan tabel bisa disimpulkan hasil tiap variabel dikatakan reliabel dengan total skor diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin	0.662	Reliabel
Komitmen	0.794	Reliabel
Motivasi	0.865	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.851	Reliabel

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov Test, apabila distribusinya normal maka nilai signifikansi harus lebih dari 5% atau 0.05 (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil uji normalitas dihasilkan nilai asymp. Sig. Kolmogrov Smirnov residual bernilai 0,052 dan signifikansi sebesar 0,200, maka kesimpulan dari uji normalitas ini adalah pendistribusian data residual dilakukan secara normal atau perolehan dari penelitian bisa dinyatakan baik (normal). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang > 5%, sehingga model ini dapat digunakan sebagai model penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03034282
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.048
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Uji Multikolinearitas

Dikatakan model regresi yang baik, ketika tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini bisa dilihat juga menggunakan nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). Berlandaskan hasil uji multikolinearitas, yang menghasilkan nilai *tolerance* menghasilkan $> 0,1$ sedangkan $VIF < 10$ dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas, sehingga bisa dikatakan tidak adanya korelasi variabel independen. Berikut hasil dari pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.888	1.127
Komitmen	.870	1.149
Motivasi	.849	1.178

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang dikatakan bagus merupakan pengertian dari homoskedastisitas, maka tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksinya yaitu dengan pengujian Glejser. Jadi ada kemungkinan bisa menjadi heteroskedastisitas. Dilihat berdasarkan probabilitas signifikannya diatas 0,05 ($> 0,05$), artinya model regresi tersebut tidak ada heteroskedastisitas (Sugiyono, 2019). Berlandaskan hasil heteroskedastisitas menghasilkan nilai $> 0,05$ yang bisa disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dan juga bisa diartikan sebagai tidak adanya varian yang sama. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yang menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.967	2.187		1.814	.075
Disiplin	-.070	.094	-.105	-.747	.458
Komitmen	.014	.095	.021	-.147	.884
Motivasi	-.013	.072	-.026	-.178	.859

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda untuk penelitian ini menghasilkan:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.789	1.542		7.644	.000
	Disiplin	.275	.066	.387	4.172	.000
	Komitmen	.198	.067	.277	2.960	.005
	Motivasi	.201	.051	.375	3.950	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel, rumus regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 11.789 + 0.387 X1 - 0.277 X2 + 0.375 X3 + e$$

Berdasar pada rumus tersebut, maka dapat dipaparkan:

1. Koefisien regresi disiplin (β_1) positif sebesar 0.387 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0.000 < 0,05$. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika disiplin ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
2. Koefisien regresi komitmen (β_2) positif sebesar 0.277 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika komitmen meningkat sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi motivasi (β_3) positif sebesar 0.375 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 > 0,05$. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Hasil Uji F

Dalam uji ini bertujuan menentukan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji anova, untuk nilai sig.F yang memiliki nilai $0.000 < 0,05$ bisa dikatakan memiliki model fit. Yang dimana setiap variabel independen bisa berpengaruh akan variabel dependen yaitu kinerja. Hasil uji ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.938	3	38.646	24.965	.000 ^b
	Residual	86.678	57	1.548		

Total	202.625	60		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Motivasi

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.549	1.244

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel diketahui nilai R Square = 0.572 dapat disimpulkan mempengaruhi variabel dependen dengan persentase 57,2% serta 42,8% yang dipengaruhi dari variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan guna melihat dampak parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan faktor kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja. Dengan nilai koefisien variabel disiplin kerja 0,275 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatkannya disiplin kerja.

Berdasar hasil tanggapan responden didapati keterangan nilai rata-rata indeks disiplin kerja sebesar 4,20 dengan indeks minimum 3,65 dan indeks maksimum 4,53 hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah termasuk dalam kategori baik, sehingga semakin besar disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat, begitupun sebaliknya. Disiplin kerja tidak hanya dilakukan oleh pekerja, namun juga dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Perusahaan yang dapat mengatur kedisiplinan para pekerja akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawainya. Pada observasi ini indeks tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan bahwa pada saat melaksanakan pekerjaan selalu teliti dan penuh perhitungan sehingga pekerja dapat mempertahankan kualitas dari hasil kerja yang diperoleh. Kesiediaan pekerja untuk selalu disiplin saat menjalankan kewajiban sesuai dengan standar serta peraturan perusahaan yang telah ditetapkan akan membuat pekerja mampu menuntaskan kewajiban sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan perusahaan CV. Kalihmekar Semarang.

Output observasi ini selaras dengan output observasi yang dijalankan oleh Basem et al., (2022), Chrisnanto dan Riyanto (2020), Eka (2018), Hakom dan Alhakim (2020), Hersona dan Sidharta (2017), Hizam et al., (2022), Indrayani (2022), Ingsih et al., (2021), Jasin (2022), Marlapa dan MUlyana (2020), Matyani et al., (2021), Nasution dan Priangkatara (2022), Parashakti dan Ekhsan (2020), Rami et al, (2020), Razak et al., (2020), Riwukore et al., (2020), Sardjana et al., (2019), Simatuang dan Saroyeni (2018), Sitipu et al., (2021), Subagja (2020), Sukarni (2018), Sutianingsih dan Handayani (2021) dan Suwandi da Syaefudin (2018) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan guna melihat dampak parsial Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan faktor kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komitmen. Dengan nilai koefisien variabel komitmen 0,198 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya komitmen.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh keterangan rata-rata indeks komitmen

sebesar 4,03 dengan indeks minimum 3,80 dan indeks maksimum 4,15 hasil ini menunjukkan bahwa komitmen sudah termasuk dalam kategori baik, sehingga semakin besar komitmen yang dimiliki oleh setiap pekerja maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan, begitupun sebaliknya. Suatu komitmen tidak hanya dari pekerja, tetapi pihak perusahaan juga harus memiliki komitmen untuk menjaga keberlangsungan perusahaan tersebut, sebab perusahaan yang berkomitmen dapat menekan turnover karyawan. Pada observasi ini indeks maksimal pada variabel komitmen terdapat pada pernyataan bahwa seorang pekerja akan memberikan kinerja terbaiknya, hal ini merupakan salah satu bentuk atau sikap kepedulian para pekerja dengan nasib perusahaan.

Output observasi ini selaras dengan output observasi yang dilakukan Basem et al., (2022), Chrisnanto dan Riyanto (2020), Hastuti et al., (2022), Ingsih et al., (2021), Jasin (2022), Riwukore et al., (2020), dan Simatuang dan Saroyeni (2018), memperoleh hasil bahwa komitmen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan guna mengetahui dampak parsial Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan faktor kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi. Dengan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,201 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi.

Dari tanggapan responden diperoleh keterangan rata-rata indeks motivasi sebesar 3,96 dengan indeks minimum 3,38 dan indeks maksimum 4,32 hasil ini menunjukkan bahwa motivasi sudah termasuk dalam kategori baik, sehingga semakin besar motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Dengan adanya pemberian motivasi dari perusahaan pada para pekerja akan membuat para pekerja lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada penelitian ini indeks tertinggi pada variabel motivasi terdapat pada pernyataan bahwa perusahaan telah menerapkan K3 sehingga lingkungan kerja menjadi aman, dengan adanya K3 ini proses pengerjaan menjadi aman dan para pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan nyaman.

Output observasi ini selaras dengan hasil observasi yang dilakukan oleh Elviana dan Febriana (2021), Rosada dan Febriana (2021), Yudistira dan Febriana (2023), Chrisnanto dan Riyanto (2020), Eka (2018), Hakom dan Alhakim (2020), Hersona dan Sidharta (2017), Hizam et al., (2022), Indrayani (2022), Ingsih et al., (2021), Jasin (2022), Marlapa dan Mulyana (2020), Matyani et al., (2021), Nasution dan Priangkatara (2022), Parashakti dan Ekhsan (2020), Rami et al., (2020), Razak et al., (2020), Riwukore et al., (2020), Sardjana et al., (2019), Simatuang dan Saroyeni (2018), Sitipu et al., (2021), Subagja (2020), Sukarni (2018), Sutianingsih dan Handayani (2021) dan Suwandi dan Syaefudin (2018) memperoleh hasil bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan akan ulasan teori dan hasil dari pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai CV. Kalihmekar. Hal ini dikarenakan karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP, jadi diawasi maupun tidak diawasi kinerja karyawan akan tetap sama.

Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kalihmekar. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dirasakan pegawai, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai CV. Kalihmekar. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha menjaga keberlangsungan perusahaan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Kalihmekar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai CV. Kalihmekar. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa karyawan CV. Kalihmekar selalu berusaha untuk mencapai prestasi dan selalu optimis, karena mereka merasa aman bekerja di perusahaan.

SARAN PENELITIAN

Pada variabel disiplin kerja angka rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan mengenai kehadiran. Maka dari itu, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya para pekerja harus meningkatkan sikap disiplin dalam menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebab dalam menaikkan kinerja pegawai setiap pekerja harus memiliki sikap disiplin yang tinggi agar dapat memperoleh kinerja yang maksimal.

Pada variabel komitmen angka rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Maka perlu adanya upaya agar para pekerja dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dapat berupa dengan menciptakan rasa kebersamaan dan memberikan promosi atau kenaikan gaji.

Pada variabel motivasi angka rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan gaji yang diperoleh. Maka dari itu perlu adanya peningkatan dalam pemberian gaji pada para pekerja, sebab dengan adanya peningkatan gaji yang diberikan dapat membuat para pekerja menjadi lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan serta mampu memberikan hasil kerja yang terbaik, hal tersebut akan membuat tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahasoan dan Baharuddin (2023). *Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance*. *Advances in Human Resource Management Research* 1 (2), 90-101
- Basem et al., (2022). *Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang*. *INFLUENCE: International Journal of Science Review* 4 (2), 11-22
- Chrisnanto dan Riyanto (2020). *The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public*. *International Review of Management and Marketing* 10 (5), 159
- Dapu (2015). *The Influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at PT. Trakindo Utama*. *Jurnal EMBA* 3(3)
- Eka P D (2018). *The effect of work discipline and motivation on employee performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)*. *Pinisi Discretion Review* 2 (1), 61-68
- Elviana dan Febriana (2021). *Penaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan manajemen Bisnis* 19(1), 58-65
- Hakim dan Alhakim (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Work Discipline on Employees Performance (Case Study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri-Bogor)*. *The Management Journal of Binaniaga* 5 (01), 23-34

- Hastuti et al., (2022). *The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance Through Work Discipline*. Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, MALAPY 2022, 28 May 2022, Tegal, Indonesia
- Hersona dan Sidahrta (2017). *INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE*. Jurnal Aplikasi Manajemen 15 (3), 528-537
- Hizam et al., (2022). *EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE AT PT. NUSA MIGHTY GREAT KARIMUN REGENCY*. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology 1 (12), 679-690
- Indrayani (2022). *THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. Journal Of Resource Management, Economics And Business 1 (1), 14-24
- Ingsih et al., (2021). *the Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia*. Jurnal Aplikasi Manajemen 19 (4), 838-848
- Jasin M (2022). *Increasing Employees Performance Through Motivation, Discipline, Work Environment, and Commitment: An Empirical Study on Indonesian SMES*. Journal of Positive School Psychology 6 (7), 533–545-533–545
- Marlapa dan Mulyana (2020). *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables*. International Review of Management and Marketing 10 (3), 54
- Matyani et al., (2021). *The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. International Journal of Social and Management Studies 2 (2), 1-16
- Nasution dan Priangkatara (2022). *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET) 1 (1), 50-64
- Nugraha dan Febriana (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPP Kota Semarang*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi 1 (3) 69-77
- Parashakti dan Ekhsan (2020). *The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. Journal of Research in Business, Economics, and Education 2 (3), 653-660
- Rami et al., (2020). *The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) 9 (3), 8-14
- Razak et al., (2018). *Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar*. International Review of Management and Marketing 8 (6), 67
- Riwukore et al., (2022). *Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship 12 (1), 76-99
- Rosada dan Febriana (2021). *Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPP Semarang*. Jurnal Ilmiah, Bisnis, dan Kewirausahaan 1 (1), 25-34

- Sardjana et al., (2019). *The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding 5 (6), 136-150
- Simatuoang dan Saroyeni (2018). *The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance*. IOSR Journal Of Business and Management (IOSR-JBM) 20 (6), 31-37
- Sitipu et al., (2021). *The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance*. Golden Ratio of Human Resource Management 1 (2), 72-83
- Subagja I K (2020). *Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering*. International Journal of Business and Social Science Research 1 (1), 28-35
- Sugiono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sukarni S (2018). *Effect of motivation and discipline on employee performance at PT. XYZ*. Enrichment: Journal of Management 9 (1, Novembe), 13-17
- Sutianingsih dan Handayani (2021). *Effect of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) 5 (4)
- Suwandi dan Syaefudin (2018). *The Effect of Job Motivation and Job Discipline Upon Job Performance of Employees in The Personal Care Department At PT. Reckitt Benckiser Indonesia*. VALID Jurnal Ilmiah
- Suwuh (2016). *The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at Bank Sulut*. Jurnal EMBA 3(4)
- Yudistira dan Febriana (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AGung Pelita Industrindo Bangsri. Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis 2 (2), 29-42