

## Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai

### *Organizational Commitment, Motivation, Work Discipline The Impact On Employee Performance*

Sofa Yulandari<sup>1)</sup>, Nahdiyah Addawiyah<sup>2)</sup>  
<sup>1,2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I  
[sofa.yulandari@stie-yai.ac.id](mailto:sofa.yulandari@stie-yai.ac.id)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi, yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract** This study aims to test whether there is an influence of organizational commitment, motivation and work discipline on employee performance Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi. This research is based on several theories that support research, which are related to Organizational Commitment, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. This research uses quantitative methods. This study uses primary data. The sample in this study were employees of Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi, which was taken at random. Research data obtained from the results of distributing questionnaires. After the data collection is complete, the research data processing is immediately carried out by conducting multiple linear regression testing to determine the results of the relationship between the variables studied using the SPSS version 26 application.

The results of this study partially indicate that organizational commitment has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance. And simultaneously it can be concluded that there is a significant influence between Organizational Commitment, Motivation and Work Discipline on Employee Performance.

**Keywords:** Organizational Commitment, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

#### PENDAHULUAN

Dalam era saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang ditempuh perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor lain yakni dengan cara mamaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Pegawai merupakan makhluk

sosial yang menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Sutrisno (2011:296) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Mary (2010:40) komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu komitmen organisasi yang menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai agar lebih baik di masa yang akan datang. Komitmen Organisasi di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi khususnya pada PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan yang menjadi titik fokus penelitian, yang dirasa masih belum terwujud karena rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut terjadi sebab terdapat ketidak kompakn pada para pegawai. Selain itu, masih kurangnya pemahaman pada pegawai tentang komitmen organisasi karena kurangnya arahan dari pimpinan, sebab pimpinan yang kurang memperhatikan bawahannya dan hal tersebut akan terasa rumit ketika bawahan membutuhkan masukan dari pimpinan.

Faktor lain yang memegang peranan penting dalam kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Richard L. Daft (2011:373) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Noor (2013:227) motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Terdapat beberapa masalah tentang penurunan motivasi pada pegawai yang dikarenakan kurangnya fasilitas pada tempat kerja yang seharusnya menjadi hal terpenting untuk diperhatikan guna menjaga motivasi para pegawai dalam bekerja. Hal-hal seperti fasilitas pada tempat kerja juga menjadi hal penting untuk menunjang keberhasilan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi menurun juga dikarenakan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap pencapaian kinerja pegawai, dimana pegawai merasa bekerja dalam tekanan kerja yang diberikan oleh pimpinan sangat tinggi akan tetapi pemimpin kurang memberikan apresiasi ketika para pegawai mampu mencapai target kinerja tersebut. Hal tersebut yang nantinya akan berakibatkan penurunan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor di atas, disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mulyadi (2016:48) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Fenomena tentang penurunan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang saat ini dirasakan para pegawai disebabkan karena masih adanya pegawai yang kurang sadar akan tanggung jawab yang dimiliki. Dimana masih adanya pegawai yang mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, terdapat penurunan pada disiplin kerja karena kurangnya pengawasan saat bekerja, pegawai merasa tidak memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas tepat waktu karena kurangnya pengawasan yang ketat saat bekerja, hal tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Selanjutnya perusahaan juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dalam hal ini juga diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan disiplin dan menciptakan komitmen yang bertujuan untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang

profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan ini Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi khususnya pada PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan harus memperhatikan berbagai aspek, baik dari komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menganggap perlunya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel komitmen organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi.

Oleh karena itu, dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai."

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan?
- Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan?
- Apakah komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan?

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2012:309) menyatakan perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dimasa depan Menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja, sebagai berikut (1) Kualitas kerja, kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang. (2) Kuantitas kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak. (3) Keandalan, keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi Ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja. (4) Sikap, sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Utaminingsih (2014:140) menyatakan definisi komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier,

komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dalam Novita, Sunnuharjo dan Ruhana (2016:40) mengelompokan komitmen organisasi dalam tiga indikator yang terpisah, yaitu (1) Komitmen afektif (*Affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. (2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. (3) Komitmen normatif (*Normative commitment*) merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis.

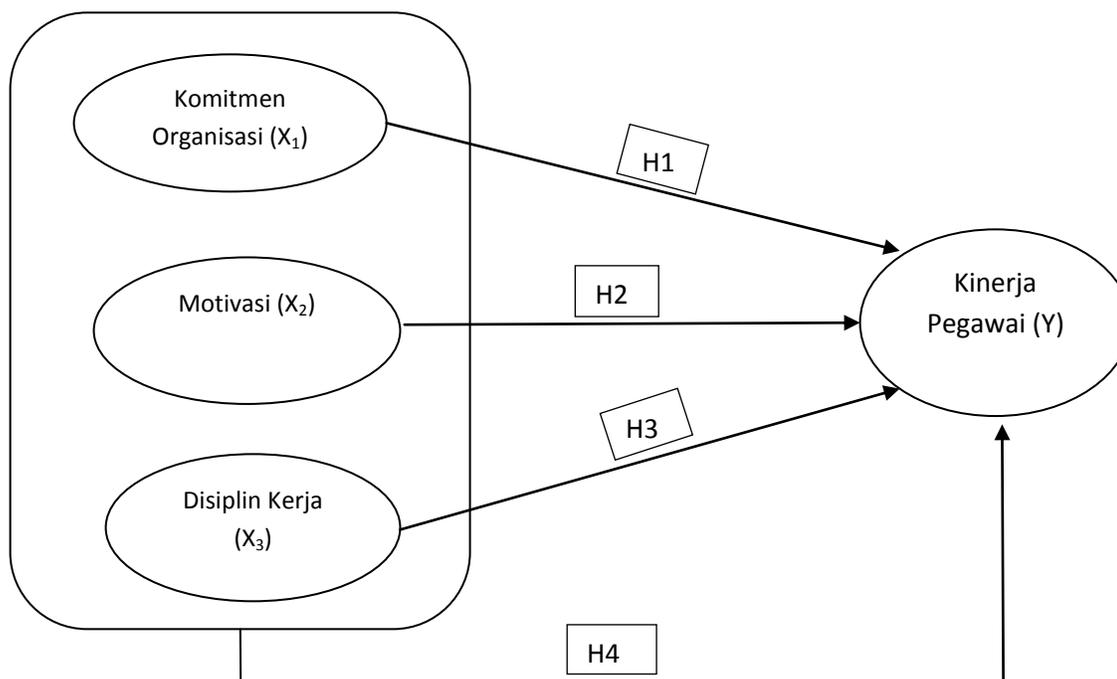
#### **Motivasi**

Menurut Noor (2013:227) motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Riduwan (2012:200) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui enam indikator sebagai berikut (1) Upah atau gaji, dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup (2) Pemberian insentif, dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja. (3) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dapat diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan. (4) Menimbulkan rasa aman di masa depan, dapat diukur melalui penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan. (5) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, dapat diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya. (6) Memperhatikan kesempatan untuk maju, dapat diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Mulyadi (2016:48) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Agustini (2011:73) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pada pegawai dalam suatu organisasi, sebagai berikut (1) Tingkat kehadiran, tingkat kehadiran jumlah karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidak hadiran pegawai. (2) Ketaatan terhadap atasan, ketaatan terhadap atasan ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik. (3) Kesadaran kerja, kesadaran kerja sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan. (4) Tanggung jawab, tanggung jawab kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai dua jenis macam bentuk, yaitu (1) Disiplin preventif, merupakan suatu tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. (2) Disiplin korektif, merupakan suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

## Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Alur dan kerangka pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut (H1) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi (H2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi (H3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi (H4) Terdapat pengaruh secara bersamaan antara komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bekasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif dapat diperoleh melalui kuesioner.

### Sumber Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang diperoleh dari primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau data langsung dari objek penelitian.

### Operasional Variabel Penelitian

Variabel dependen atau terikat, Variabel dependen juga sering disebut dengan variabel terikat, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Variabel independen atau bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, dalam variabel ini yang menjadi sebab perubahan dari variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu (1) Komitmen Organisasi (X1) (2) Motivasi (X2)(3) Disiplin Kerja (X3)

#### **Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah PLN Bekasi Kota yang beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani No.14, Marga Jaya, bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat 17144. PLN Bantargebang yang beralamat di Jl. Jati Mulya Raya, Komplek Ruko Graha Mutiara, Jatimulya, Tambun Selatan, Pengasinan, Bekasi, Jawa Barat 17510. Dan PLN Babelan yang beralamat di Jl. Raya Babelan No.2, Kebalen, Kec. Babelan, Bekasi, Jawa Barat 17610.

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:117) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 13 pegawai pada PLN Bekasi Kota, 12 pegawai pada PLN Bantargebang dan 11 pegawai pada PLN Babelan.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:118) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan penulis sesuai dengan judul adalah teknik *sampling* jenuh atau yang biasa disebut dengan istilah sensus, yaitu teknik dalam penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka pencarian data maupun informasi yang diperlukan guna melakukan penelitian metode yang digunakan adalah (1) wawancara (2) angket dan (3) penelitian kepustakaan

#### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dengan analisis yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu sebagai berikut (1) uji statistic yang terdiri dari mean, median, modus, standar deviasi, range, maksimum dan minimum (2) uji instrument data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (3) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas (4) pengujian hipotesis terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (uji  $R_2$ ).

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Statistic Deskriptif**

**Tabel 1. Deskripsi variabel komitmen organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	36	1	5	3,83	1,108
X1.2	36	2	5	3,81	1,064
X1.3	36	1	5	3,81	1,215
X1.4	36	1	5	3,78	1,098
X1.5	36	1	5	3,58	1,025
X1.6	36	2	5	3,58	1,025
X1.7	36	2	5	4,03	1,028
X1.8	36	1	5	3,92	1,156
Komitmen Organisasi (X1)	36	13	40	30,33	7,620

Sumber : Diolah oleh penulis

Dari tabel deskriptif variabel komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan skor 4,03 pada pernyataan butir ke 7 adalah "Saya merasa memiliki kewajiban untuk setia pada organisasi tempat saya bekerja." Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah dengan skor 3,58 pada pernyataan butir ke 5 adalah "Saya merasa tidak

memiliki alternatif bekerja ditempat lain.” dan pada pernyataan butir ke 6 adalah “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi tempat saya bekerja.” Namun apabila dilihat dari total rata-rata keseluruhan variabel maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 4,03 yang dapat membuktikan komitmen organisasi dirasakan dengan sangat baik oleh pegawai.

**Tabel 2. Deskripsi variabel motivasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	36	2	5	3,78	,866
X2.2	36	1	5	3,83	1,134
X2.3	36	1	5	3,94	1,068
X2.4	36	1	5	3,94	1,170
X2.5	36	1	5	3,97	,910
X2.6	36	2	5	4,00	,926
X2.7	36	2	5	4,03	,878
X2.8	36	2	5	3,94	1,013
X2.9	36	2	5	4,03	1,055
X2.10	36	2	5	3,97	1,000
X2.11	36	1	5	3,92	1,079
MOTIVASI (X2)	36	20	55	43,36	8,609

Sumber : Diolah oleh penulis

Dari tabel deskriptif variabel komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan skor 4,03 pada pernyataan butir ke 7 adalah “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dan sesama rekan kerja.” dan pada pernyataan butir ke 9 adalah “Saya memiliki hubungan yang harmonis dan akrab diantara sesama rekan kerja.” Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah dengan skor 3,78 pada pernyataan butir ke 1 adalah “Saya merasa jam istirahat yang diberikan sudah cukup.” Namun apabila dilihat dari total rata-rata keseluruhan variabel maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 4,03 yang dapat membuktikan motivasi dirasakan dengan sangat baik oleh pegawai.

**Tabel 3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	36	2	5	3,89	,979
X3.2	36	1	5	3,92	1,079
X3.3	36	1	5	4,06	1,170
X3.4	36	2	5	4,11	,854
X3.5	36	1	5	3,64	1,199
X3.6	36	1	5	3,86	1,125
X3.7	36	2	5	3,78	,959
X3.8	36	1	5	4,06	,924
X3.9	36	1	5	3,33	1,352
X3.10	36	1	5	3,78	1,174
DISIPLIN KERJA (X3)	36	18	50	38,42	8,248

Sumber : Diolah oleh penulis

Dari tabel deskriptif variabel disiplin kerja, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan skor 4,11 pada pernyataan butir ke 4 adalah “Saya berusaha menaati peraturan yang ada di tempat saya bekerja.” Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah dengan skor 3,33 pada pernyataan butir ke 9 adalah “Saya berusaha memanfaatkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dengan efisien.” Namun apabila dilihat dari total rata-rata keseluruhan

variabel maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 4,11 yang dapat membuktikan disiplin kerja dirasakan dengan baik oleh pegawai.

**Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	36	1	5	3,75	,967
Y2	36	1	5	3,67	1,069
Y3	36	1	5	3,78	1,045
Y4	36	1	5	3,83	,941
Y5	36	1	5	3,83	1,000
Y6	36	1	5	4,06	1,393
Y7	36	1	5	3,78	,959
Y8	36	1	5	3,64	,990
Y9	36	1	5	3,67	1,042
Y10	36	1	5	3,64	,961
Kinerja Pegawai (Y)	36	15	45	37,64	8,415

Sumber : Diolah oleh penulis

Dari tabel deskriptif variabel kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan skor 4,06 pada pernyataan butir ke 6 adalah "Saya berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan." Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah dengan skor 3,64 pada pernyataan butir ke 8 adalah "Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja." dan pada pernyataan butir ke 10 adalah "Saya berusaha tidak memiliki masalah dengan sesame rekan kerja ataupun atasan saya." Namun apabila dilihat dari total rata-rata keseluruhan variabel maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 4,06 yang dapat membuktikan kinerja pegawai dirasakan dengan baik oleh pegawai.

#### Uji Instrumen Data

Uji Validitas

**Tabel 5. Uji Validitas Data Komitmen Organisasi**

Kuesioner X1	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Butir – 1	0,866	0,344	Valid
Butir – 2	0,875	0,344	Valid
Butir – 3	0,906	0,344	Valid
Butir – 4	0,900	0,344	Valid
Butir – 5	0,864	0,344	Valid
Butir – 6	0,853	0,344	Valid
Butir – 7	0,863	0,344	Valid
Butir – 8	0,860	0,344	Valid

Sumber : Diolah oleh penulis.

**Tabel 6. Uji Validitas Data Motivasi**

Kuesioner X2	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Butir – 1	0,717	0,344	Valid
Butir – 2	0,855	0,344	Valid
Butir – 3	0,817	0,344	Valid
Butir – 4	0,774	0,344	Valid
Butir – 5	0,866	0,344	Valid
Butir – 6	0,753	0,344	Valid
Butir – 7	0,777	0,344	Valid
Butir – 8	0,697	0,344	Valid
Butir – 9	0,697	0,344	Valid
Butir – 10	0,752	0,344	Valid
Butir – 11	0,818	0,344	Valid

Sumber : Diolah oleh penulis

**Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja**

Kuesioner X3	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Butir – 1	0,756	0,344	Valid
Butir – 2	0,855	0,344	Valid
Butir – 3	0,773	0,344	Valid
Butir – 4	0,792	0,344	Valid
Butir – 5	0,747	0,344	Valid
Butir – 6	0,890	0,344	Valid
Butir – 7	0,741	0,344	Valid
Butir – 8	0,687	0,344	Valid
Butir – 9	0,720	0,344	Valid
Butir – 10	0,671	0,344	Valid

Sumber : Diolah oleh penulis.

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Kuesioner Y	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Butir – 1	0,887	0,344	Valid
Butir – 2	0,844	0,344	Valid
Butir – 3	0,848	0,344	Valid
Butir – 4	0,844	0,344	Valid
Butir – 5	0,767	0,344	Valid
Butir – 6	0,677	0,344	Valid
Butir – 7	0,843	0,344	Valid
Butir – 8	0,845	0,344	Valid
Butir – 9	0,801	0,344	Valid
Butir – 10	0,817	0,344	Valid

Sumber : diolah oleh penulis

Uji Reliabilitas

**Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,955	8

Sumber : Diolah penulis

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha- Cronbach's* menunjukkan instrument variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,955. Hal ini menyatakan bahwa instrument reliable dan data yang didapat bisa dipergunakan untuk menganalisa lebih lanjut

karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan, yaitu 0,60.

**Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	11

Sumber : Diolah penulis

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha- Cronbach's* menunjukkan instrument variabel Motivasi memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,932. Hal ini menyatakan bahwa instrument reliable dan data yang didapat bisa dipergunakan untuk menganalisa lebih lanjut karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan, yaitu 0,60.

**Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

Sumber : Diolah penulis

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha- Cronbach's* menunjukkan instrument variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,917. Hal ini menyatakan bahwa instrument reliable dan data yang didapat bisa dipergunakan untuk menganalisa lebih lanjut karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan, yaitu 0,60.

**Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

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

Sumber : Diolah penulis

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha- Cronbach's* menunjukkan instrument variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,940. Hal ini menyatakan bahwa instrument reliable dan data yang didapat bisa dipergunakan untuk menganalisa lebih lanjut karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan, yaitu 0,60.

#### Uji asumsi klasik

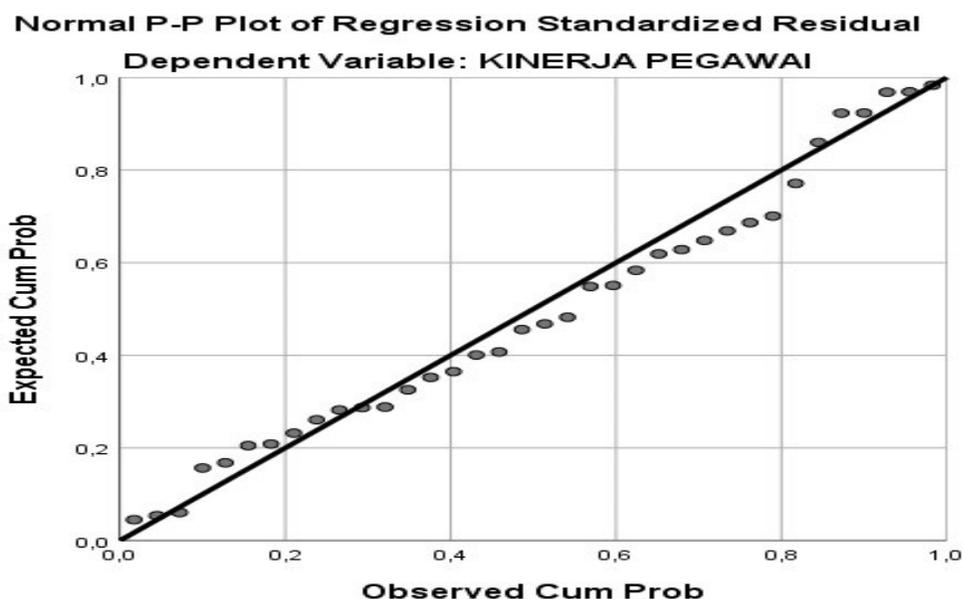
Uji normalitas

**Tabel 13. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,90186470
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,071
Test Statistic		,097
Asymp.Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka bias disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas dengan P-P plot**

Sumber : SPSS Versi 26

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Karena pada gambar menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 14. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
	Komitmen Organisasi (X1)	,662 1,510
	Motivasi (X2)	,608 1,645
	Disiplin Kerja (X3)	,622 1,609

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah penulis

Dari output diatas menunjukkan bahwa patokan nilai  $VIF < 10,00$  dan  $Tolerance > 0,10$  yaitu pada variabel komitmen organisasi terdapat nilai VIF sebesar 1,510 dan  $Tolerance$  sebesar 0,662. Pada variabel motivasi terdapat nilai VIF sebesar 1,645 dan  $Tolerance$  sebesar 0,608. Pada variabel disiplin kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,609 dan  $Tolerance$  sebesar 0,622. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linier berganda.

Uji Heterokedastisitas

**Table 15. Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,050	3,911		,000	1,000
	Komitmen Organisasi (X1)	,000	,111	,000	,000	1,000
	Motivasi (X2)	,000	,103	,000	,000	1,000
	Disiplin Kerja (X3)	,000	,106	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Diolah penulis

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 1,000 atau lebih besar dari 0,05. Dan variabel motivasi sebesar 1,000 atau lebih besar dari 0,05. Begitu pula dengan variabel disiplin kerja sebesar 1,000 atau lebih dari 0,05. Masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 yang berarti bahwa penelitian yang dilakukan bebas dari masalah heterokedastisitas dan layak menggunakan regresi linier berganda.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 16. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,050	3,911		-,780	,441
	Komitmen Organisasi (X1)	,273	,111	,247	2,453	,010
	Motivasi (X2)	,267	,103	,273	2,595	,014
	Disiplin Kerja (X3)	,543	,106	,532	5,116	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan dari output yang didapat maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,050 + 0,273 X_1 + 0,267 X_2 + 0,543 X_3$$

Angka- angka koefisien regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut (1) Konstanta sebesar 2,050 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel komitmen organisasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah konstan sebesar 2,050 (2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,273 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu dari nilai variabel komitmen organisasi (X1) akan memberikan skor sebesar 0,273 (3) Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,267 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu dari nilai variabel motivasi (X2) akan memberikan skor sebesar 0,267 (4) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu dari nilai variabel disiplin kerja (X3) akan memberikan skor sebesar 0,543.

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 17. Uji Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,050	3,911		-,780	,441
	Komitmen Organisasi (X1)	,273	,111	,247	2,453	,010
	Motivasi (X2)	,267	,103	,273	2,595	,014
	Disiplin Kerja (X3)	,543	,106	,532	5,116	,000

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

$$T_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 36 - 3 - 1) = t(0,025; 32) = 2,037$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa (1) Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai sig 0,010 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 2,453 > dari t tabel 2,037. Maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka H1 diterima (2) Variabel motivasi mempunyai nilai sig 0,014 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 2,595 > dari t tabel 2,037.

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 18. Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1945,446	3	648,482	38,944	,000 <sup>b</sup>
	Residual	532,859	32	16,652		
	Total	2478,306	35			

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

$$F_{tabel} = F(k; n-k) = F(3; 33) = 2,89$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 38,944 > dari F tabel 2,89. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, maka Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Simultan

**Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 <sup>a</sup>	,785	,765	4,081

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,785 hal ini berarti pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 78,5 %, sisanya 21,5 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

### Pembahasan

- Pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan output persamaan diatas dan hasil uji t, bisa diketahui bahwa nilai variabel komitmen organisasi mempunyai nilai sig 0,010 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 2,435 > dari ttabel 2,037. Maka disimpulkan secara parsial bahwa komitmen organisasi di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suali, S.E., M.M (2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh

Komitmen Organisasi (X1) secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). (2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan output persamaan di atas dan hasil uji t, bisa diketahui bahwa nilai variabel motivasi mempunyai nilai  $\text{sig } 0,014 < 0,050$  dan mempunyai thitung  $2,595 >$  dari ttabel  $2,037$ . Maka disimpulkan secara parsial bahwa motivasi di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terciptanya motivasi pada pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti (2014), dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X2) secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). (3) Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan output persamaan di atas dan hasil uji t, bisa diketahui bahwa nilai variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,050$  dan mempunyai thitung  $5,116 >$  dari ttabel  $2,037$ . Maka disimpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Terciptanya disiplin kerja yang mendukung pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sutrisno, Asiz Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). (4) Pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3), secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan output persamaan di atas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai  $\text{sig}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai sebesar  $38,944 >$  dari Ftabel  $2,89$ . Dan nilai R Square sebesar  $0,785$  hal ini artinya pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar  $78,5\%$  sisanya  $21,5\%$  kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Maka disimpulkan secara simultan bahwa komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai  $\text{sig } 0,010 <$  dari  $0,05$  dan mempunyai t hitung  $2,453 >$  dari t tabel  $2,037$  Maka dapat disimpulkan secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H1 diterima (2) Variabel Motivasi mempunyai nilai  $\text{sig } 0,014 <$  dari  $0,05$  dan mempunyai t hitung  $2,595 >$  dari t tabel  $2,037$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H2 diterima (3) Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai  $\text{sig } 0,000 <$  dari  $0,05$  dan mempunyai t hitung  $5,116 >$  dari t tabel  $2,037$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H3 diterima (4) Variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai  $\text{sig}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $38,944 >$  dari F tabel  $2,89$  dengan koefisien determinasi sebesar  $78,5\%$ . Maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka H4 diterima. Implikasi hasil penelitian yaitu sebagai berikut (1) Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $78,5\%$  sisanya  $21,5\%$  lagi variabel yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai sebesar  $78,5\%$  sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, variabel-variabel ini sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat diimplikasikan sebenarnya

semua variabel berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan di PT. PLN (Persero) Bekasi Area. (2) Dilihat secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,543 lebih tinggi dibanding komitmen organisasi sebesar 0,273 dan motivasi sebesar 0,267 sehingga presentase perhatian dan pihak-pihak terkait, PLN Bekasi Kota, PLN Bantargebang dan PLN Babelan pada PT. PLN (Persero) agar berfokus memperbaiki disiplin kerja. Saran yang dapat diberikan adalah (1) Bagi Perusahaan Listrik Negara Area Bekasi ini tetap mempertahankan kebaikan dalam komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Perusahaan Listrik Negara Area Bekasi harus lebih memperhatikan disiplin kerjanya karena dalam penelitian ini disiplin kerja cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberi gambaran bahwa perlunya menjaga kinerja pegawai, tetap menjadi perusahaan yang dapat menyelesaikan tugas-tugas dari konsumen dan tetap dalam konteks yang baik dimata masyarakat dalam memberikan pelayanan untuk masyarakat. (2) Bagi peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarnakan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, maupun stres kerja. Hal ini diperlukan untuk dapat mengetahui faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan hasil yang lebih akurat. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi di dalamnya.

## REFERENSI

- Abdul Latief, Syardiansah, Muhammad Safwan (2019). *"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa"*
- Ahmad Kholidi. 2019. *"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat"*. S-1: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan
- Beby Silvy. 2019. *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mewah Inda Jaya-Binjai"*. Skripsi S-1: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan
- Dvi Komala Ayu, Jeffry H. Sinaulan (2018). *"Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Satoe Doea"*
- Ella Novalena. 2017. *"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang"*. Skripsi S-1: Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang
- Ila Rohmatun Nisyak, Triojonowati (2016). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*

- J. Supranto, M.A. (2016). *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan Jilid Dua*. Jakarta. Penerbit: Erlangga
- Jasman Saripuddin, Rina Handayani (2017). “*Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*”
- Thomas Aquinas Radito, SE., M.Si. , Maria Eugenia Soo, S.M (2019). “*Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel*”
- Widya Mustika, Darwin Lie, Efendi, Ady Inrawan (2019). “*Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperaso, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kota Pematangsiantar*”