

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK

Leonardo Hiu Chandra

E-mail: civenleonardo@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner untuk melakukan pengumpulan data dari sampel yang diambil sebanyak tiga puluh delapan (38) responden yang merupakan karyawan tetap dari sembilan puluh tiga (93) karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

KATA KUNCI: komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan modal awal suatu perusahaan dan sangat penting di berbagai bidang pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi baik itu di bidang jasa maupun manufaktur. Menurut Hasibuan (2011: 10) "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat." Untuk mencapai target perusahaan yang diinginkan diperlukan keinginan, kemauan, keterampilan, dan kemampuan serta interpersonal skill. Perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang *professional* sehingga menghasilkan pelayanan yang berkualitas.

Hotel merupakan satu diantaranya industri yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Hotel diharuskan untuk menjaga kualitas layanan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga akan berdampak pada konsumen. Ketersediaan tenaga kerja yang *professional* bukan termasuk dalam pekerjaan yang mudah karena dapat menyangkut

aspek-aspek yang dapat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Menurut saya, salah satu hotel terbaik adalah Hotel Grand Mahkota Pontianak yang menuntut karyawannya bekerja secara *professional* dan memberikan pelayanan yang terbaik. Perusahaan perlu melaksanakan komitmen organisasi dan disiplin kerja. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik, serta konsisten dalam perusahaan sehingga menghasilkan tujuan yang diinginkan.

Komitmen organisasi adalah keinginan seorang individu yang mengikat untuk tetap dan sebagai bagian dari organisasi tertentu, serta berusaha semaksimal mungkin demi tujuan organisasi. Menurut Edison *et al.*, (2020: 219) “komitmen organisasi adalah tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan–tujuan yang sudah ditetapkan.” Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai yang ada dalam organisasi serta setiap individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Setiap individu akan semaksimal mungkin berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka mengoptimalkan tujuan organisasi.

Selain komitmen organisasi, salah satu faktor keberhasilan organisasi sangat ditentukan juga oleh disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2012: 87) “disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.” Bukan hanya itu, disiplin kerja juga dapat mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antar karyawan menjadi lebih baik serta lancar.

Salah satu faktor utama yang dapat menentukan pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016: 67) “kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara menyeluruh dalam kurun periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang termasuk dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dengan tujuan lebih spesifik yaitu membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Objek penelitian pada Hotel Grand Mahkota Pontianak selama periode 2016-2021.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sikap karyawan terhadap organisasinya untuk tetap bertahan sehingga dapat berdampak positif terhadap organisasi. Menurut Allen & Meyer dalam Priansa (2017: 234) menekankan bahwa “komitmen organisasional keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.” Pendapat lain oleh Edison *et al.*, (2020: 219) mendefinisikan “komitmen organisasi adalah tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.”

Komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figure sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Dalam Priansa (2017: 234) terdapat lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak,
2. Memberikan tanggapan dengan empati,
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan,
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional, dan
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan filsafat kepemimpinan yang dimana pimpinan memberikan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu di ingat fungsi pimpinan hanya sekedar memberikan arahan, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing pegawai.

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung kepada kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut dapat terbagi menjadi 3 seperti yang dikemukakan oleh Dyne & Graham dalam Priansa (2017: 243) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional terbagi menjadi 3 yaitu:

- a. Personal terdiri dari ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja.
- b. Situasional terdiri dari nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi.
- c. Posisional terdiri dari masa kerja, tingkat pekerjaan.

Selain itu dikemukakan pula oleh McShane & Glinow dalam Priansa (2017: 245) yaitu komitmen organisasional pegawai juga dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor sebagai berikut:

- a. Keadilan dan kepuasan kerja,
- b. Keamanan kerja,
- c. Pemahaman organisasi,
- d. Keterlibatan pegawai, dan
- e. Kepercayaan pegawai.

Sedangkan Meyer & Allen dalam Edison *et al.*, (2020: 222) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen karyawan atau pegawai, yaitu:

a. *Affective commitment*

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

b. *Continuance commitment*

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

c. *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2. Disiplin Kerja

Dalam Hasibuan (2011: 193) mendefinisikan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sedangkan Sutrisno (2012: 87) menjelaskan “disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.”

Pendapat lain diungkapkan oleh Afandi (2016: 1) sebagai berikut, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berikut ini, dimensi dan indikator disiplin kerja terjelaskan dalam Hasibuan (2011: 194) “pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.”

Dan dalam Afandi (2016: 10) antara lain:

- a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/ tidak kerja.
- b. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2016: 68).

Selanjutnya dikemukakan oleh Mangkunegara (2016: 67), “kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut John Miner dalam Edison *et al.*, (2020: 192) yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan,
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan,
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, dan
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Faktor berikutnya dikemukakan oleh Afandi (2016: 73) terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - 1) Kuantitas hasil kerja.
 - 2) Kualitas hasil kerja.
 - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - 1) Disiplin kerja.
 - 2) Inisiatif.
 - 3) Ketelitian.
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - 1) Kepemimpinan.
 - 2) Kejujuran.
 - 3) Kreativitas.

Ada beberapa indikator pembentukan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016: 75), yaitu:

- a. Kualitas kerja,
- b. Kuantitas kerja,
- c. Dapat tidaknya diandalkan, dan
- d. Sikap.

TABEL 1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ibnu Yarham Yamanie & Syaharuddin Y (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda	Hasil analisis yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu “diduga Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)” dapat diterima.
2	Suali (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam	Hasil pengujian variabel kedua yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar, 1,150 pada tingkat signifikansi sebesar 0,042 ($p < 0,05$).
3	Intan Sarah Putri Ayu Datul & Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Hatni Paciran Lamongan)	Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Signifikansi $< \alpha$.
4	Dina Rahmayanti & Idham Afandi (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor)	Terdapat pengaruh positif dari variabel Kedisiplinan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan diatas, maka diperoleh hipotesis yang perlu diuji kebenarannya sebagai berikut:

- H₁: Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling purposive* yang mana

sampel berjumlah 38 orang dari seluruh populasi karyawan sebanyak 93 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan aplikasi SPSS 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
X1: Komitmen Organisasi X _{1.1} : 0,933 ; X _{1.2} : 8,333 ; X _{1.3} : 0,941 ; X _{1.4} : 0,964 ; X _{1.5} : 0,941 ; X _{1.6} : 0,922	Valid
X2: Disiplin Kerja X _{2.1} : 0,772 ; X _{2.2} : 0,842 ; X _{2.3} : 0,910 ; X _{2.4} : 0,905 X _{2.5} : 0,827 ; X _{2.6} : 0,942	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y _{1.1} : 0,699 ; Y _{1.2} : 0,698 ; Y _{1.3} : 0,875 ; Y _{1.4} : 0,875 Y _{1.5} : 0,890 ; Y _{1.6} : 0,861 ; Y _{1.7} : 0,764 ; Y _{1.8} : 0,877	Valid
Uji Reliabilitas	
X1: Komitmen Organisasi = 0,817 X2: Disiplin Kerja = 0,810 Y: Kinerja Karyawan = 0,791	Reliable
Uji Nomalitas	
<i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Test Asymp.Sig. (2-tailed): 0,200 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Linearitas	
X1: Komitmen Organisasi = 0,353 X2: Disiplin Kerja = 0,607 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05	Terdapat hubungan yang linear

sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.	
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance = $X_1=0,966$; $X_2=0,966$ Nilai VIF = $X_1=1,035$; $X_2=1,035$ Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan < dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	
$X_1=0,091$; $X_2=0,208$ Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi kedua variabel > 0,05.	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Koefisien Determinasi	
$R\ square=0,464$ Konklusi: variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja sebesar 46,4 persen, 53,6 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,464
Analisis Regresi Linear Berganda	
$Y=0,412 X_1 + 0,472 X_2$ Konklusi: koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,412 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,472 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat	0,412 0,472
Uji F	
Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000
Uji t	
Sig: $X_1=0,002$; $X_2:0,001$ Konklusi: nilai signifikansi variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,002 0,001

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak.

- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan andata lain:

- a. Untuk Hotel Grand Mahkota Pontianak

Penulis mengharapkan manajemen Hotel Grand Mahkota Pontianak lebih memperhatikan kebijakan dan hak-hak para karyawannya, agar karyawan merasa nyaman, serta dianggap penting bagi perusahaan tersebut dengan secara tidak langsung karyawan merasa dihargai dan bangga dapat bekerja di perusahaan.

Pentingnya komitmen bagi organisasi karena dapat memunculkan keinginan untuk tinggal dalam organisasi yang dapat meningkatkan tujuan dan mutu pelayanan yang sudah ada di dalam perusahaan. Dengan begitu komitmen organisasi dapat tumbuh dan berkembang di dalam diri karyawan dengan sendirinya. Dapat dikatakan bahwa tingkat perputaran karyawan yang terkadang mengalami kenaikan dan penurunan, bisa disebabkan oleh salah satu faktor yaitu komitmen organisasi pada karyawan.

Penulis mengharapkan manajemen Hotel Grand Mahkota Pontianak lebih memperhatikan kedisiplinan, terutama penegakkan aturan yang dapat dilakukan oleh semua karyawan. Salah satunya penggunaan absen secara elektronik sehingga kedisiplinan dapat terukur dan adil untuk semua karyawan.

Dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan ketidakstabilan pada tingkat hunian kamar setiap tahunnya, dikarenakan kurangnya peminat tamu untuk menginap, maka dapat dikatakan tingkat hunian kamar pada Hotel Grand Mahkota Pontianak belum cukup baik. Penyebabkan tingkat hunian kamar yang kurang stabil dapat mempengaruhi keuntungan perusahaan. Maka dari itu kualitas karyawan perlu di tingkatkan lagi dalam memberikan pelayanan kepada tamu dan komitmen sangat perlu di tingkatkan lagi oleh perusahaan agar tujuan dapat tercapai serta untuk kedisiplinan karyawan sudah cukup baik namun perlu di pertahankan, karna konsisten itu sangat sulit untuk dipertahankan.

b. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi riset selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan atau mengganti dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator "Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Datul, I. S., & Sunuharyo, B. S. (2018, Maret). "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Hatni Paciran Lamongan)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.56, No.1, pp 171-178.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, H. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2014, April). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol.13, No.1, pp 556-561.
- Suali. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam". pp 88-97.
- Sutrisno, H. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yamanie, I. Y., & S. Y. (2016). "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda". *Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.1, pp 55-65