Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025): 1020-1036
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.6691
E-ISSN 2774-3020

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HD MOTOR 99

I Wayan Eka Adnyana[1*]| Gregorius Paulus Tahu [2]| Ary Wira Andika[3]|

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar
*korespondensi: ekaadnyana12345@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja karyawan di PT. HD Motor 99, yang terlihat dari tabel target penjualan dan realisasi selama tahun 2022. Data menunjukkan bahwa persentase pencapaian target penjualan cenderung rendah, dengan rata-rata hanya mencapai 76,18% dari target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji f dan uji t. Sampel penelitian yang yang digunakan ialah sampel jenuh yang mencakup seluruh populasi karyawan berjumlah 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,036. Sebaliknya, komitmen organisasi dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing 0,024 dan 0,015. Hal ini menunjukkan pentingnya komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara disiplin kerja perlu dikelola secara bijaksana agar tidak berdampak negatif. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. HD Motor 99 untuk fokus pada peningkatan komitmen dan budaya organisasi demi mencapai kinerja karyawan yang optimal. Keterbatasan penelitian meliputi penggunaan kuesioner yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan realitas dan jumlah sampel yang terbatas.

Kata kunci: disiplin kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu cara perusahaan dapat bertahan dalam mengikuti perkembangan dunia bisnis saat ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, akan berdampak terhadap perusahaan dalam hal perekrutan dan tahapan menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan juga pada keahlian bidangnya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan (Tahu *et al*., 2023). Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan seluruh perusahaan yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan tersebut nantinya diharapkan mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan (Waldan, 2020). Kinerja merupakan hal yang penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan dengan kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan (Efendi, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah disiplin kera, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

Peneliti Iptian *et al*., (2020) menyatakan bahwa dalam memperhatikan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lainnya, faktor yang pertama ialah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Efendi *et al*., (2020) adalah perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Penelitian terdahulu menurut Iptian *et al*., (2020), Juliati, (2021), Amri & Ramdani (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Sedangkan menurut peneliti Neldiyati (2023), Muna & Isnowati, (2022) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa meskipun seorang karyawan menunjukkan disiplin dalam bekerja, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

Peneliti Fajria dan Juhaeti (2023) menyatakan adapun faktor yang kedua juga mempengaruhi adanya kinerja karyawan ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Zayed *et al*., (2022), mengacu pada rasa kewajiban karyawan untuk tetap berada di perusahaan, yang dibentuk oleh kekuatan normatif yang dihadapi sebelum dan sesudah bergabung dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengikatkan diri dan menunjukan keloyalitasannya pada organisasi karena adaya kesadaran serta merasa bahwa dirinya terlibat dalam kegiatan yang ada di perusahaan (Luthfiyani, 2019). Penelitian terdahulu menurut Fajria dan Juhaeti (2023), Umpusinga (2022), Amri *et al*., (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sedangkan menurut peneliti Syanan & Magdalena, (2023), Permadi *et* al., (2023) serta Hendri & Kirana, (2021) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya bahwa meskipun karyawan menunjukkan komitmen terhadap organisasi, hal tersebut tidak selalu berdampak positif pada kinerja mereka.

Peneliti Syarifin & Atmaja (2023) menyatakan faktor yang ketiga mempengaruhi adanya kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Menurut Rusilowati & Wahyudi (2020) budaya organisasi adalah suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi. Budaya menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas organisasi (Andi *et al*., 2019). Semakin baik budaya organisasi suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya (Andika., *et al* 2023). Penelitian terdahulu menurut Permatasari (2020), Juliati, (2021), Kokiroba *et al*., (2021), serta Permadi *et al*., (2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut peneliti Syanan & Magdalena, (2023), Angelika & Yanuar, (2019) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menghambat kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan pada PT. HD Motor 99 merupakan perusahaan salah satu dealer kendaraan Honda yang berlokasi Jl. Hayam Wuruk No. 27, Sumerta Kauh, Kec. Denpasar, Kota Denpasar, Bali yang kegiatannya menjual kendaraan bermotor roda dua dengan merek Honda kepada konsumenya. Selain itu PT. HD Motor 99 juga memberikan pelayanan dan kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan penjualan dengan merek Honda, misalnya seperti pusat perbengkelan. PT HD Motor 99 merupakan dealer sepeda motor yang memiliki banyak pelanggan dan juga perusahaan ini tidak hanya bergantung pada pencarian pembeli baru, tetapi juga harus dapat mempertahankan kesetiaan pelanggan lama. Adapun fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT. HD Motor 99 terjadinya penurunan kinerja karyawan ini yang diukur pada data target penjualan dan realisasi bulan Januari-Desember tahun 2022 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Data Target Penjualan dan Realisasi Pada PT. HD Motor 99
Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Motor (3)	Target Penjualan (4)	Realisasi Motor (5)	Persentase (6)
Januari	178	150	102	68,00%
Februari	178	150	92	61,33%
Maret	150	140	108	77,14%
April	157	130	91	70,00%
Mei	200	170	122	71,76%
Juni	250	250	156	62,4%
Juli	225	200	165	82,50%
Agustus	263	220	139	63,18%
September	250	250	204	81,60%
Oktober	340	310	315	101,61%
November	350	320	238	74,37%
Desember	375	325	326	100,30%
Rata-Rata				76,18%

Sumber : PT. HD Motor 99, 2022

Berdasarkan Tabel 1 Data Target Penjualan dan Realisasi Pada PT. HD Motor 99 Tahun 2022 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari target penjualan sebesar 150,

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

realisasinya 102 dengan persentase 68,00%, pada bulan Februari target penjualan 150, realisasinya 92 dengan persentase 61,33%, pada bulan Maret target penjualan 140, realisasinya 108 dengan persentase 77,14%, pada bulan April target penjualan 130, realisasinya 91 dengan persentase 70,00%, pada bulan Mei target penjualan 170, realisasinya 122 dengan persentase 71,76%, pada bulan Juni target penjualan 250, realisasinya 156 dengan persentase 62,40%, pada bulan Agustus target penjualan 220, realisasinya 139 dengan persentase 63,18%, dan terakhir pada bulan pada bulan November target penjualan 320, realisasinya 238 dengan persentase 74,37% hasil persentase menunjukkan terjadinya penurunan. Kemudian pada nilai rata-rata pada menunjukkan dengan hasil persentase sebesar 76,18. Dalam hal ini menunjukkan adanya masalah dalam pencapaian target penjualan dan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Maka, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan memperbaiki kualitas layanan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen. Pelayanan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan penjualan melalui rekomendasi dari pelanggan yang puas. Mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, terutama di area yang menunjukkan kelemahan. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan adanya latar belakang di atas, dalam hal ini penulis merasa tertarik dan perlu melakukan penelitian dengan lebih lanjut, maka dari itu penelitia ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99".

LITERATUR

Goal-Setting Theory (Penetapan Tujuan)

Menurut Locke (1968) *Goal Setting Theory* diartikan sebagai teori utama (*Grand Theory*). Sedangkan menurut Robins (2008) *Goal-Setting Theory* diartikan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Selain iu menurut Purnamasari (2019) ketika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Menurut Ramadhani & Anisa (2017) *Goal Setting Theory* diartikan sebagai karyawan memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial untuk sasaran pencapaian penyerapan anggaran.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik (Asari, 2022). Pendapat tersebut sejalan dengan Wulandari & Hadi (2021) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu keberhasilan yang dapat dicapai oleh karyawan

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

berdasar pada kegiatan sesuai peran tugas yang telah dilaksanakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut Eka Putri *et al*., (2022) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik berarti akan diraih juga manfaat yang berguna baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Putri *et al*., 2019).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengerahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Musriha & Rosyafah, 2022).

Budaya Organisasi

Secara umum budaya organisasi merupakan suatu karakteristik pada organisasi yang menjadi acuan organisasi untuk menjadi pembanding suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Rahmawati, 2020). Sedangkan menurut Erwantiningsih (2019) budaya organisasi ialah nilai yang digunakan untuk menjadi acuan dan digunakan suatu individu atau organisasi untuk memecahkan setiap masalah sebagai usaha untuk beradaptasi saat bergabung dalam suatu lembaga sehingga pada setiap hal yang menjadi acuan perilaku dapat diketahui dan dipahami oleh anggota organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Eka Putri *et al*., (2022) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja menurut Efendi *et al*., (2020) adalah perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Penelitian terdahulu menurut peneliti Iptian *et al*., (2020), Juliati, (2021), Amri *et al*., (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Zayed *et al*., (2022), mengacu pada rasa kewajiban karyawan untuk tetap berada di perusahaan, yang dibentuk oleh kekuatan normatif yang dihadapi sebelum dan sesudah bergabung dengan organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengerahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Musriha & Rosyafah, 2022). Penelitian terdahulu menurut peneliti Fajria, & Juhaeti. (2023), Umpusinga, (2022), Amri *et al*., (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum budaya organisasi merupakan suatu karakteristik pada organisasi yang menjadi acuan organisasi untuk menjadi pembanding suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Rahmawati, 2020). Budaya menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas organisasi (Andi *et al*., 2019). Penelitian terdahulu menurut peneliti Permatasari, (2020), Juliati, (2021), Kokiroba *et al*., (2021), serta Permadi *et al*., (2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. HD Motor 99 merupakan perusahaan salah satu dealer kendaraan Honda yang berlokasi Jl. Hayam Wuruk No. 27, Sumerta Kauh, Kec. Denpasar, Kota Denpasar, Bali yang kegiatannya menjual kendaraan bermotor roda dua dengan merek Honda kepada konsumenya. Selain itu PT. HD Motor 99 juga memberikan pelayanan dan kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan penjualan dengan merek Honda, misalnya seperti pusat perbengkelan.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. Populasi pada penelitian menggunakan seluruh karyawan PT. HD Motor 99 yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi karyawan pada PT. HD Motor 99 yang berjumlah 75 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program program SPSS (*Statistical Package for Sosial Sceince)*. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini ialah teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	0,0000000
	Std. deviation	4,12016330
Most Extreme Differences	*Absolute*	0,091
	Positive	0,052
	Negative	-0,091
Kolmogorov-Smirnov Z		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,195[c,d]

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 2 diatas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 75, maka dengan nilai signifikansi sebesar 0,195 > 0,05 berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		***Collinearity Statistics***	
		Tolerance	**VIF**
1	(*Constant*)		
	Disiplin Kerja	0,732	1,366
	Komitmen Organisasi	0,728	1,374
	Budaya Organisasi	0,978	1,023

Sumber: Data diolah, 2024

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coeficients[a]						
Model		***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
		B	***Std. Error***	**Beta**		
1	*(Constant)*	3,677	2,736		1,344	0,183
	Disiplin Kerja	0,234	0,168	0,185	1,397	0,167
	Komitmen Organisasi	-0,288	0,166	-0,231	-1,734	0,087
	Budaya Organisasi	-0,001	0,128	-0,001	-0,010	0,992

a. *Dependent Variable*: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat bahwa hasil signifikansi variabel bebas diatas 0,05. Terkait variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,167, variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,087 dan variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,992. Dapat disimpulkan bahwa hasil signifikansi menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coeficients[a]						
Model		***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
		B	***Std. Error***	**Beta**		
1	*(Constant)*	16,142	3,894		4,145	0,000
	Disiplin Kerja	-0,519	0,242	-0,272	-2,143	0,036
	Komitmen Organisasi	0,577	0,248	0,297	2,328	0,024
	Budaya Organisasi	0,472	0,188	0,276	2,505	0,015

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

sehingga secara sistematis persamaan regresinya ialah Y = 16,142 - 0,519 X_1 + 0,577 X_2 + 0,472 X3. Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 16,142 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.
b) Nilai koefisien (b_1) menunjukkan arah negatif sebesar -0,519 berarti kinerja karyawan akan menurun apabila disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
c) Nilai koefisien (b_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,577 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila komitmen organisasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
d) Nilai koefisien (b_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,472 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary[b]

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,824[a]	0,680	0,666	1,262
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai R pada penelitian ini sebesar 0,824 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang tergolong pada korelasi sebesar 82,4 % dan masuk dalam kategori korelasi yang tinggi.

Analisis Determinasi

Tabel 6
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,824[a]	0,680	0,666	1,262
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted* R Square sebesar 0,666 yang berarti variabel

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi memberikan informasi sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	239,741	3	79,914	4,517	0,006[b]
	Residual	1256,205	71	17,693		
	Total	1495,947	74			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (*Constant*), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari α (0,05) yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah layak (fit), dengan demikian model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

Hasil Uji t

Tabel 8
Uji t

Coeficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	*(Constant)*	16,142	3,894		4,145	0,000
	Disiplin Kerja	-0,519	0,242	-0,272	-2,143	0,036
	Komitmen Organisasi	0,577	0,248	0,297	2,328	0,024
	Budaya Organisasi	0,472	0,188	0,276	2,505	0,015

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Hasil pengujian Uji t pada Tabel 8 diatas dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99
Hasil analisis uji statistik t variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah nilai t_{hitung} negatif sebesar -2,143, sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99

   Hasil analisis uji statistik t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah nilai t_{hitung} positif sebesar 2,328, sehingga Ho ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.
3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99

   Hasil analisis uji statistik t variabel stress kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah nilai t_{hitung} positif sebesar 2,505, sehingga Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99, hipotesis pertama ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan arah nilai t_{hitung} negatif sebesar -2,143 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,036 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. Terkait pernyataan pada variabel disiplin kerja "Ketepatan waktu saya dalam memulai pekerjaan sering kali kurang sesuai dengan harapan perusahaan.". Pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh PT. HD Motor 99, di mana masih ditemukan adanya karyawan yang datang dengan tidak tepat waktu. Hal ini perlu ditetapkan aturan yang lebih tegas terkait kedisiplinan waktu dan memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat. Namun meskipun disiplin kerja diterapkan dengan baik, nyatanya kinerja karyawan tidak selalu meningkat, bahkan bisa terpengaruh negatif oleh ketidaktepatan waktu dengan penerapan disiplin yang terlalu ketat.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan yaitu disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Eka Putri *et al*., 2022). Sedangkan menurut Susanto (2019) disiplin kerja merupakan perilaku positif dalam menjalankan peraturan perusahaan.

Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Neldiyati (2023), Muna & Isnowati, (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

karyawan. Artinya bahwa meskipun seorang karyawan menunjukkan disiplin dalam bekerja, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

Dengan demikian, meskipun seorang karyawan menunjukkan disiplin dalam bekerja, seperti datang tepat waktu dan mematuhi aturan perusahaan, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja saja tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99, hipotesis kedua diterima. Hal ini ditunjukkan dengan arah nilai t_{hitung} positif sebesar 2,328 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,024 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. Terkait pernyataan pada variabel komitmen organisasi "Saya mampu terlibat dalam pekerjaan dan aktivitas yang ada di perusahaan". Pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh PT. HD Motor 99, dimana memang benar PT. HD Motor 99 karyawan merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan aktivitas yang ada di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat mendukung kinerja yang lebih baik pada PT. HD Motor 99.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan yaitu komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap berpihak terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Kartono *et al*., 2020).

Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Fajria dan Juhaeti (2023), Umpusinga (2022), Amri *et al*., (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

produktivitas, dan berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99, hipotesis ketiga diterima. Hal ini ditunjukkan dengan arah nilai t_{hitung} positif sebesar 2,505 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,015 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. Terkait pernyataan pada variabel budaya organisasi "Pembagian kerja di perusahaan dilakukan secara adil dan merata di antara seluruh karyawan". Pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh PT. HD Motor 99, dimana memang benar PT. HD Motor 99 menerapkan pembagian kerja yang adil dan merata di antara seluruh karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan yaitu secara umum budaya organisasi merupakan suatu karakteristik pada organisasi yang menjadi acuan organisasi untuk menjadi pembanding suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Rahmawati, 2020). Budaya organisasi merupakan nilai yang digunakan untuk menjadi acuan dan digunakan suatu individu atau organisasi untuk memecahkan setiap masalah, sebagai usaha untuk beradaptasi saat bergabung dalam suatu lembaga sehingga pada setiap hal yang menjadi acuan perilaku dapat diketahui dan dipahami oleh anggota organisasi (Erwantiningsih, 2019).

Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2020), Juliati, (2021), Kokiroba *et al*., (2021), serta Permadi *et al*., (2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, hal ini akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

Adapun berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, selanjutnya maka dapat ditarik simpulan terkait hasil akhir dari penelitian ini sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. Sedangkan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

Limitasi

Adapun berdasarkan hasil simpulan akhir penelitian diatas, terdapat juga beberapa keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini yaitu: Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Selain itu jumlah sampel yang hanya 75 orang tidak memungkinkan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel selain teknik sampel sensus sehingga terbatasnya jumlah sampel tidak memungkinkan memperoleh sampel sesuai kriteria penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (Case study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation, 2*(1), 88–99.

Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, 4*(1), 59–70.

Angelika, M., & Yanuar. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1*(3), 541–547.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(3), 843–852.

Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu, 1*(1), 1–15.

Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik MSMEs employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(1), 689–703.

Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, komitmen dan

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4*, 1349–1358.

Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 7*(2), 132–138.

Fajria, K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 3*(3), 251–262.

Hendrayana, K. D., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. *Emas, 4*(9), 2258–2272.

Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian, 2*(1), 119–128.

Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(8), 145–152.

Jatiawan, I. G. N. P. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Emas, 4*(4), 866–881.

Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 1*(1), 34–39.

Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity, 2*(4), 294–298.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance, 3*, 157–189.

Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh work-life balance dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *Pengantar Manajemen, 1*(2), 164–171.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5*(2), 1119–1130.

Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The influence of leadership competencies, organizational commitment and job climate on organizational citizenship behavior (OCB) and impact employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 7*(1), 1–12.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

Neldiyati, S. (2023). Pengaruh learning organization, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 3*, 942–956.

Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(1), 329–343.

Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 13*(2), 157–165.

Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational culture and lecturer performance: Mediation of organizational commitment. *Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 8*(2), 355–367.

Permatasari, D. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(4), 1353–1361.

Purnamasari, R. (2019). Determinan goal-setting terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business, 2*(1), 165–176.

Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah, 7*(4), 132–140.

Rahmawati, L., & Tanjung, M. S. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Kantor Camat Lubuk Begalung Kota Padang). *Center for Open Science*, 1–23.

Ramadhani, D., & Anisa, I. Z. (2017). Pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran pada organisasi perangkat daerah Provinsi Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu, 10*(1), 134–148.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behaviour)*. Salemba Empat.

Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020). The significance of educator certification in developing pedagogy, personality, social and professional competencies. *Atlantis Press, 409*(1), 446–451.

Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6*(2), 37–49.

Syarifin, M. H., & Atmaja, H. E. (2023). The influence of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on employee performance: A literature study. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business, 2*(3), 458–467.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 5, Mei (2025):
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.
E-ISSN 2774-3020

Umpusinga, H. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. *Derivatif: Jurnal Manajemen, 16*(1), 120–126.

Waldan, R. (2020). The effect of leader support and competence to the organizational commitments on employees performance of human resources development agency in West Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, 18*(1), 103–114.

Wardianti, N. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6*(1), 11–22.

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction sebagai variabel intervening antara work life balance terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(2), 816–829.

Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. A. (2022). The power of compensation system (CS) on employee satisfaction (ES): The mediating role of employee motivation (EM). *Economies, 10*(11), 290–300.