

# Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Industri Energi

## *(The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction, and Affective Commitment on Employee Performance at PT Wijaya Karya Industri Energi)*

Oleh:

Elvira Rosa Nafa Nalapraya<sup>1\*</sup>; Titing Widyastuti<sup>2</sup>

Universitas IPWIJA<sup>1,2</sup>

[elviranafa21.2002@gmail.com](mailto:elviranafa21.2002@gmail.com)<sup>1</sup>; [titingwidyastuti18@gmail.com](mailto:titingwidyastuti18@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

Submit: 17 Jul 2024

Accept: 27 Jul 2024

Publish: 31 Agt 2024

### ABSTRAK

*Kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan komitmen afektif merupakan tiga faktor dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Industri Energi. Dilakukan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya Industri Energi. Penelitian ini dilakukan di PT Wijaya Karya Industri Energi dengan metode sensus (jenuh) berjumlah 60 responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner dari lima skala dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t atau uji F. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi  $Y = 5.777 + 0.185 X_1 + 0.275 X_2 + 0.365 X_3$ , dengan Koefisien Determinasi sebesar 42.8%.*

#### **Kata kunci:**

*kedisiplinan kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan; komitmen afektif*

### ABSTRACT

*Work discipline, job satisfaction and affective commitment are three of several factors that are thought to influence employee performance at PT Wijaya Karya Industri Energi. This research was conducted to prove the influence of work discipline, job satisfaction and affective commitment on employee performance at PT Wijaya Karya Industri Energi. This research was conducted at PT Wijaya Karya Industri Energi using a census (saturated) method with a total of 60 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire instrument on a five-scale scale from strongly disagree to strongly agree. This research was carried out quantitatively, namely by describing research data. Multiple linear regression analysis is used as an analytical tool and hypothesis testing is carried out using the t test or F test. The results of this research show that work discipline and job satisfaction have an insignificant positive effect on employee performance, while affective commitment has a significant positive effect on employee performance. The results of the regression equation are  $Y = 5.777 + 0.185 X_1 + 0.275 X_2 + 0.365 X_3$ , with the Coefficient of Determination of 42.8%.*

#### **Keywords:**

*work discipline; job satisfaction; employee performance; affective commitment*

*affective commitment; employee performance; job satisfaction; work discipline*

## Pendahuluan

Di dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin ketat, perusahaan harus memperhatikan tenaga kerja, karena itu salah satu aset perusahaan yang penting. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan sangat berpengaruh pada keberhasilan sebuah perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan pastinya memiliki target yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai sebuah target sehingga proses target dapat tercapai dengan baik. Saputra (2022) pengelolaan tenaga kerja yang baik sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Begitupun yang terjadi pada PT Wijaya Karya Industri Energi (WINNER) yang merupakan anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. bergerak di bidang manufaktur yang menjual Water Heater dan Modul Surya (Photovoltaic System). Masalah-masalah kinerja karyawan yang muncul di bagian produksi adalah tentang pencapaian target, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi Water Heater pada Tahun 2023

No	Produk	Rencana Produksi	Realisasi Produksi	%
1	SR150L1	779	707	90%
2	SR300L2	918	436	47%
3	SR130S1	1.152	1.004	87%
4	SR180L1	245	165	67%
5	SR150S1	15	74	4,9%
6	SR100S1	20	19	95%
7	EWB	453	504	1,11%
8	AWH	207	151	72%
9	HPWH	493	547	1,10
<b>TOTAL</b>		<b>4.282</b>	<b>3.607</b>	<b>84%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan hasil realisasi produksi belum mencapai rencana produksi. Bahwa kita lihat persentase yang dapat tercapai hanya 84% dan masih ada yang belum tercapai sebanyak 15%. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif.

Perusahaan sudah semestinya memperhatikan kedisiplinan kerja dari para karyawannya. Kedisiplinan adalah sikap dan perilaku yang mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja (Sinambela, 2017).

Adanya ketidaksiplinan dapat mengakibatkan proses produksi menjadi terganggu atau terhambat bahkan lebih lambat kerjanya sehingga kinerja menjadi tidak maksimal dalam mencapai target. Kedisiplinan kerja, misalnya dapat terlihat dari kedisiplinan yaitu keterlambatan bahan baku atau material, dalam kehadiran di tempat kerja, dimana ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan ataupun terlambat hadir, selain itu terdapat karyawan yang telat masuk dengan jam istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut hasil penelitian Timoria dan Widyastuti (2022) serta Rahmat dkk. (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Namun ada peneliti lain yang mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Alfiana Hanifah, 2023). Selain kedisiplinan kerja, faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian Banta Karollah, dkk (2021) bahwa

kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain menyatakan, bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nabawi, 2019).

Komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif kemungkinan juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Dari tiga tipe komitmen organisasi, komitmen afektif biasanya merupakan komitmen yang paling kuat pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Ria Padma Nur Ariyani dan Eviatiwi Kusumaningtyas, (2020), bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat Peneliti lain yang mengatakan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prima Aprilia Dewi, 2019).

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Wijaya Karya Industri Energi JL.Raya Narogong Klapanunggal. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan Explanatory Research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Kedisiplinan kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Industri Energi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode verifikatif adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh data dan mengumpulkan data kemudian di analisis dan dipaparkan secara kuantitatif.

## **Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi di PT Wijaya Karya Industri Energi yang berjumlah 60 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), jadi jumlah seluruh populasi dijadikan sampel secara keseluruhan, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi dibawah 100.

## **Metode Pengumpulan Data**

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer karena mendapatkan data dari sumber aslinya. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner ke karyawan produksi di PT Wijaya Karya Industri Energi dan Observasi secara langsung.

## **Metode Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independent terhadap satu variabel dependent dengan menggunakan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

## **Hasil Penelitian**

### **Uji Validitas**

Dalam penelitian ini hasil uji validitas mendapatkan nilai  $r$  hitung (corrected Item-Total Correlation)  $>$   $r$  tabel (0.254) untuk seluruh item, maka 10 item pernyataan pengukur variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

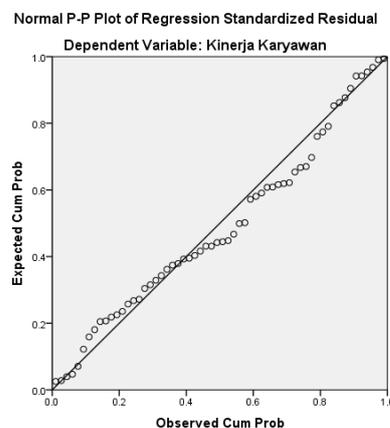
Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$  (nilai kritis). Maka nilai Cronbach's Alpha Kedisiplinan Kerja ( $0.780 > 0.6$ ), nilai Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja ( $0.756 > 0.6$ ), nilai Cronbach's Alpha Komitmen Afektif ( $0.833 > 0.6$ ), dan nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan ( $0.719 > 0.6$ ), maka 10 item pernyataan yang diukur dinyatakan reliabel.

## Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel mendapatkan nilai rata rata empiris variabel kedisiplinan kerja sebesar 44.17, kepuasan kerja sebesar 40.50, komitmen afektif sebesar 39.22, dan kinerja karyawan sebesar 39.43 lebih besar  $> 30$  (nilai tengah teoritik) maka dapat diartikan bahwa variabel cenderung baik.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



Bahwa grafik normal P-P Plot terlihat titik titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti dari garis normal grafik. Sehingga data pada variabel Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.777	5.666		1.020	.312		
	Kedisiplinan Kerja	.185	.136	.159	1.367	.177	.715	1.399
	Kepuasan Kerja	.275	.138	.245	1.987	.052	.638	1.568
	Komitmen Afektif	.365	.085	.458	4.281	.000	.847	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh masing masing variabel independent memiliki nilai Tolerance  $> 0.2$  persyaratan minimal dan VIF  $< 10$  (persyaratan maksimal). Maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

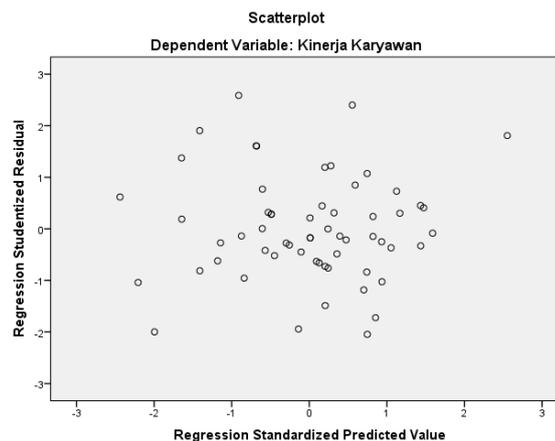
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.428	2.666	1.598
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji asumsi autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1.598, sedangkan dalam tabel DW  $k=3$  (variabel independent) dan  $N = 60$ , besar nilai  $dl = 1,479$  dan  $du = 1,688$ .  $4-dl = 2,521$  dan  $4-du = 2,312$ . Dengan melihat keputusan durbin-watson maka hasilnya  $dl < dw < du$  atau  $1,479(dl) < 1,598(dw) < 1,688(du)$ , maka kesimpulannya adalah tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik scatter plot melihat titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, sehingga analisis linier ganda dapat dilanjutkan.

### Analisis koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.428	2.666

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) = 0.428 atau sebesar 42.8%. Nilai  $R^2 = 0.457$ . Maka kesimpulannya adalah variabel Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif berpengaruh sebesar 42.8% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 57.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja, motivasi, peluang karir, stress kerja, kompetensi dll.

### Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.777	5.666		1.020	.312
	Kedisiplinan Kerja	.185	.136	.159	1.367	.177
	Kepuasan Kerja	.275	.138	.245	1.987	.052
	Komitmen Afektif	.365	.085	.458	4.281	.000

## a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas maka dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5.777 + 0.185 (X_1) + 0.275 (X_2) + 0.365 (X_3)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai konstanta  $a = 5.777$  yang artinya bahwa Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Afektif ( $X_3$ ) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai positif. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1$  0.185 menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2$  0.275 menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif. Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar  $b_3$  0.365 menunjukkan bahwa  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.825	3	111.608	15.707	.000 <sup>b</sup>
	Residual	397.909	56	7.106		
	Total	732.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 15.707 dan nilai sig 0.000. Dengan demikian hasil nilai F hitung ( $15.707 > F$  Tabel (2.769) dan sig ( $0.000 < \alpha$  (0.05) yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Industri Energi adalah signifikan.

**Pembahasan****Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pengaruh tidak signifikan berdasarkan t hitung sebesar  $1.367 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2.003$  dan nilai sig  $0.177 > 0.05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik responden 88% pendidikan SMA/SMK kebawah, 12% pendidikan S1, sehingga jika dilihat dari karakteristik responden yang sebagian besar berpendidikan SMA/SMK kebawah lebih sulit pindah pekerjaan dibandingkan yang berpendidikan S1, hal ini yang kemungkinan menyebabkan kebijakan tentang kedisiplinan, semakin ditegakkan atau dikurangnya kedisiplinannya mereka akan tetap rajin bekerja dan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat, dkk (2021) yang juga mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Anggi Jati, dkk (2023), bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Timoria dan Widyastuti (2022) serta Rahmat dkk. (2023) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pengaruh tidak signifikan berdasarkan  $t$  hitung sebesar  $1.987 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2.003$  dan nilai  $\text{sig } 0.052 > 0.05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Stephen Robbins (2018) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tingkat kepuasan kerjanya semakin menurun yang berdampak menurunnya kinerja. Berdasarkan karakteristik responden 88% pendidikan SMA/SMK kebawah, 12% pendidikan S1, sehingga jika dilihat dari karakteristik responden yang sebagian besar berpendidikan SMA/SMK kebawah lebih sulit mencari pekerjaan pengganti ditempat lain dibandingkan pendidikan S1 keatas, oleh karena itu puas tidak puas mereka tidak bisa protes dan kerjanya akan tetap tinggi. Hal ini kemungkinan besar yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kusuma & Endratno (2021) yang juga mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Yuliana & Fadhli (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Widyastuti, et. al. (2022) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja namun berpengaruh jika melalui komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rosario Narwadan (2021), Banta Karollah, dkk (2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif pengaruh signifikan dengan arah positif berdasarkan  $t$  hitung sebesar  $4.281 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2.003$  dan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.05$ , artinya semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Wijaya Karya Industri Energi sebagian besar mempunyai ikatan secara emosional sehingga bersedia melibatkan diri dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Meisy Kuswanti, dkk (2021), Herwan Abdul Muhyi (2021), Ria Padma Nur Ariyani, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Prima Aprilia Dewi (2019) yang mengatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = 5.777 + 0.185 (X_1) + 0.275 (X_2) + 0.365 (X_3)$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh masing masing variabel adalah sebagai berikut. Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Industri Energi. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Industri Energi. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Industri Energi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen afektif dapat dengan cara lebih memperkokoh nilai-nilai organisasi, selalu menanamkan nilai-nilai organisasi agar keterikatannya lebih kuat. Untuk penelitian lanjutan sehubungan dalam penelitian ini kontribusi pengaruh kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan sebesar 42.8%, maka dapat disarankan untuk menambah variabel lain yang kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja, misalnya lingkungan kerja, motivasi, peluang karir, stress kerja, kompetensi dan lain-lain.

## Daftar Pustaka

- Dewi, P. A. (2019). Komitmen Afektif, Normatif, Dan Berkelanjutan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt Great Giant Pineapple Department Labelling And Packaging Lampung Tengah). 1-121.
- Hanifah, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Prembun. *Diss. Universitas Putra Bangsa*.
- Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*.
- Karollah, B., Zarman, N., Muhammad, & Eliana. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. *Conference On Economic And Business Innovation (Cebi)*.
- Kusuma, I. F., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen*.
- Meisy Kuswanti, Purnamasari, E. D., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory Di Pt. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 2 (4).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Rahmat, J., Ahmadi, S., Widyastuti, T., & Gunawan, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Gema Ekonomi*, 12(3).
- Widyastuti, T., Martono, B. A., & Panggabean, M. S. (2022). The Role of Attitudes and behavior in moderating the influence of culture and organizational justice on lecturer performance. *Academy of Strategic Management Journal*.
- Timoria, M., & Widyastuti, T. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personil Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri. *Journal Of Syntax Literate*, VII.