BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah membuat perubahan yang signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangan manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman. Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumberdaya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat (Suseno dan Sugiyanto, 2016). Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2012). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk Meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mengadopsi

dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tindakan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif Nadapdap (2017). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Berdasarkan hasil riset dari beberapa ahli ekonomi di bidang manajemen sumber daya manusia, ditemukan sekian banyak faktor – faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu, disiplin kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, karakteristik individu, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan pada CV. Ananta Dewata merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa aplikasi *software*, jasa konsultasi *system*, pembuatan program berbasis *desktop*, pembuatan program berbasis *Website*, pembuatan program berbasis *mobile*, dan jasa penyedia jaringan computer, instalasi CCTV dan instalasi PABX. Berdiri sejak tahun 2016 dan memiliki 32 orang karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang diperusahaan maupun institusi/organisasi. Menurut Robbins (2012) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu , Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja. Kemudian daripada itu didapatkan fenomena lapangan yakni hasil penilaian kinerja karyawan belum memenuhi target capaian sasaran kinerja.

Penilaian Kinerja karyawan karyawan secara keseluruhan selama periode tahun 2021 sebagaimana data pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawam
Pada CV.Ananta Dewata
Tahun 2021

No	Kinerja Karyawan	Nilai (%)	Bobot Penilaian Kinerja (Target)
1	Kualitas Hasil Kerja	17%	25%
2	Pengetahuan dan Keahlian Teknis	15%	20%
3	Kedisiplinan	13%	20%
4	Tanggung Jawab Kerja	12%	15%
5	Kemandirian	8%	10%
6	Pengembangan Diri	5%	10%
	Jumlah	70%	100%

Sumber : CV. Ananta Dewata

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa persentase penilaian kinerja pada CV. Ananta Dewata adalah sebanyak 70% persen selama setahun, hal ini berarti CV. Ananta Dewata belum memenuhi target penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan yaitu 100% per tahun, kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan CV. Ananta Dewata belum maksimal. Semakin rendahnya kinerja karyawan akan semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hariati, 2015).

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua

karyawan Hasibuan (2008:194). Menurut Sinungan (2014 : 145) Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari hasil observasi peneliti dengan bagian operasional perusahaan, didapatkan rendahnya disiplin kerja karyawan dilihat dari absensi tiap bulan CV.Ananta Dewata dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 seperti tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan CV.Ananta Dewata
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5=3 x 4)	(6)	(7=5-6)	(8)
1	Januari	32	25	800	31	769	3,87
2	Pebruari	32	23	736	29	707	3,94
3	Maret	32	26	832	22	810	2,64
4	April	32	21	672	36	636	5,35
5	Mei	32	22	704	35	669	4,97
6	Juni	32	25	800	28	772	3,50
7	Juli	32	26	832	33	799	3,96
8	Agustus	32	23	736	18	718	2,44
9	September	32	25	800	34	766	4,25
10	Oktober	32	25	800	23	777	2,87
11	Nopember	32	22	704	19	685	2,69
12	Desember	32	26	832	41	791	4,92
	Jumlah	384	289	9248	349	8130	45,45
	Rata-Rata	32	24,08	770,66	29,08	677,5	3,78

Sumber : CV.Ananta Dewata

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan CV.Ananta Dewata tahun 2021 mengalami fluktuasi. Pada bulan April tingkat absensi tertinggi yaitu sejumlah 5,35%, sedangkan

tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu 2,44%. Berdasarkan data rata-rata tingkat absensi karyawan pada tahun 2021 yaitu sebesar 3,78%. Mudiarta (2001) menyatakan bahwa, tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen. Rata-rata absensi karyawan CV.Ananta Dewata, termasuk kurang baik karena masih di atas 3 persen. Dari data yang didapat bahwa pada kualitas kerja karyawan kurang baik terutama pada jadwal kedatangan untuk bekerja setiap hari dengan kualitas kerja setiap hari selalu terdapat absensi oleh karyawan.

Dari tabel diatas dapat diindikasikan bahwa naik turunnya absensi dapat menjadi cerminan tempat bekerja sering kali tidak kondusif. Masih saja ditemukan beberapa karyawan yang kurang disiplin pada penggunaan absensi sidik jari dan faktor lainnya. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu faktor permasalahan mengenai kinerja karyawan .Sistem manajemen absensi karyawan akan memungkinkan pengelolaan ketidakhadiran karyawan di sebuah perusahaan, sehingga biaya operasional dan keuangan dapat terkelola dengan baik. Sistem tersebut akan mendukung dalam mencapai keseimbangan terbaik untuk memberikan dukungan bagi karyawan dan operasional perusahaan. Sinaga (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Tannady,dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stoner (1986:87) menyatakan bahwa karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar

belakang yang berbeda-beda. Nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang berpotensi dan bisa menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula. Menurut Robbins (2011: 46) indikator dari karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dalam organisasi. Menurut James (2014:87) karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawaseseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap dan Minat. Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi Individu adalah usia, jenis kelamin, status pernikahan perkawinan, jumlah tanggungan dan pengalaman kerja. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas. Kohari (2021), menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Tambingon, dkk

(2019) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya Nadapdap (2017). Menurut Andrew (2017) komitmen organisasi adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap hubungan manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawannya memiliki komitmen yang tinggi karena selain menghindari terjadinya karyawan yang pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi (Nadapdap, 2017). Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan Ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah orang berpendapat bahwa komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya (Menurut Mowday, 1992).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan CV.Ananta Dewata, fenomena yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi adalah komitmen organisasi dari karyawan yang rendah dapat diindikasikan menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, karena tidak sedikit karyawan bekerja di CV.Ananta Dewata hanya menjadikan sebagai syarat pengalaman kerja, untuk memasuki tempat kerja yang diinginkan dikemudian waktu dan karyawan tidak takut apabila tidak mendapatkan kesempatan yang sama apabila meninggalkan CV.Ananta Dewata . Hal ini dapat dilihat dari banyak yang kurang memiliki semangat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi, dilihat dari tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha untuk tepat waktu saat masuk kerja, sehingga pekerjaan tidak diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Dengan hasil kerja yang setiap bulannya memiliki target penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Manery, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Putra dan Candana (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh *negative* dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana sebenarnya Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV.Ananta Dewata.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Ananta Dewata ?
- 1.2.2 Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Ananta Dewata ?
- 1.2.3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Ananta Dewata ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan penelitian adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Ananta Dewata.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV.Ananta Dewata.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Ananta Dewata.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa serta sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai disiplin kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Karakteristik Individu , Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

2) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang memiliki masalah yang sejenis lebih lanjut.

3) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory dalam penelitian ini adalah menggunakan *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan yang ditetapkan oleh Edwin Locke (1968), adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Menurut Locke (Sukadji, 2010), asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam

memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2011). Menurut Harahap dan Silvianita (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Anggereni (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Pane dan

Fatmawati (2017) Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna (2014:229). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- (1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- (2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana

produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

(3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu :

(1) Kualitas

Kualitas kerja dikur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

(2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan

(4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan teknologi). Dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

(5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya tanpa bimbingan dari atasannya.

(6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2005:52) antara lain yaitu :

- (1) Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
- (2) Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
- (3) Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
- (4) Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
- (5) Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.
- (6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata.
- (7) Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada organisasi.
- (8) Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

- (9) Membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat atas biaya yang dipakai oleh perusahaan.
- (10) Memungkinkan manajemen menjalan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada karyawan.
- (11) Merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- (12) Mengarahkan pihak manajemen supaya bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- (13) Menjadi panduan organisasi dalam melakukan promosi, mutasi, memindahkan dan peningkatan kualita karyawan.
- (14) Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dan juga satuan kerja pada organisasi. Hal ini apabila dijalankan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat untuk organisasi khususnya untuk menghindari *overlapping* pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
- (15) Melakukan minimalisir karyawan mengeluh yang berakibat karyawan menjadi resign. Dengan adanya penilaian kerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.

- (16) Melakukan penyelarasakan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis menjadikan pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- (17) Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011 : 85), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Wirawan (2012:138), menyatakan disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan

memiliki disiplin yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Ghalih, 2013 : 38).

Menurut Sinungan (2014 : 145). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Pendapat lain mengenai disiplin kerja Menurut Nitisemito (2008), kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan didalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- (1) Unsur positif, yaitu sikap didalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- (2) Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Singodimedjo, 2017) yaitu :

- (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

- (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- (4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan
- (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

3) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja mengacu pada indikator disiplin kerja menurut Robbins (2014: 182) sebagai berikut :

(1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

(2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

(3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggungjawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga

dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

2.1.4 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Sementara itu Robbins (2006), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Selain itu, menurut Gibson. J.L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani

(2006) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2006), antara lain:

(1) Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

(2) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten

antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan *telecommunicating* (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

(3) Status Pernikahan Perkawinan

Adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang

rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

(4) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

(5) Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan

diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki 2009).

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2009: 11-19) menyebutkan bahwa dengan indikator yaitu :

(1) Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan (*Ability*) dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

(2) Nilai

Nilai seorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

(3) Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan *evaluative*-baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa,

sikap memiliki tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan dan perilaku.

(4) Minat (*interest*)

Karyawan memiliki sikap yang membuat orang senang akan objek siatusi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian dengan pekerjaannya.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi (dalam Wirawan 2013:713). Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2015:47) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai – nilainya sebagai ‘standar emas’ bagi komitmen pekerja. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

(1) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

(2) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

(3) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

(4) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

(5) Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah

kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

(6) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Rivai (2014:132) yaitu:

(1) *Affective commitment* (komitmen afektif)

Menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan melibatkan dalam organisasi.

(2) *Normative commitment* (komitmen normatif)

Menyangkut perasaan pekerja atas kewajibannya untuk tetap setia dan tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan kewajiban untuk dilakukan.

(3) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Menyangkut perasaan sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (di bagian mana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 2.2.1 Agung Mahendra Pratama. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kanreg I BKN Yogyakarta). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei, dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden dengan kriteria sampel. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability* sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para Pegawai Negeri Sipil.
- 2.2.2 Ahmad Kholidi. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi yang berjumlah 56 orang menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji t dan uji f. Adapun hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja.

2.2.3 Fererius Hetlan Muhyadin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Japon Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Bakpia Japon.

2.2.4 Devi Sinaga. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Bank BNI Medan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* Bank BNI Medan berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Dan metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penilaian motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan *outsourcing* Bank BNI Medan. Secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Medan.

- 2.2.5 Muhammad Farindi. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang. Sampel yang diambil sebanyak 62 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis secara simultan, membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2.2.6 Ulfa Setyaningsih. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Sampel yang diambil sebanyak 72 responden. Analisis data yang digunakan meliputi : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan multikolinieritas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Variabel paling dominan yaitu variabel lingkungan kerja.

- 2.2.7 Ilham Rizki Ananda. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disya *Collection* Tembok Luwung Kabupaten Tegal. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Disya *Collection* Tembok luwung Tegal secara parsial maupun simultan.
- 2.2.8 Idham Pratama. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Rajawali Grand Ballroom Palembang. Sampel yang digunakan dengan metode sample jenuh dengan responden sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan

pengujian secara simultan/serentak (Uji F) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.9 Gustia Laras Putri Ritonga. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 52 karyawan dengan menggunakan *quota sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

2.2.10 Lip Kohari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Ambal 1. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling sampel jenuh dengan jumlah sampel 37 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini

menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah disiplin kerja.

- 2.2.11 Yani Lopian Siregar. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Pelayanan pajak Pratama Tapak Tuan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode stratified *random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini Kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.