

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS SURABAYA PUSAT

Nur Effendi

nureffendi2100@gmail.com

Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of work discipline, work satisfaction, and work commitment on employees' performance. The population was employees at the Post Office, Surabaya Center. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used random sampling. The data were collected by using google form. In line with that, there were 58 respondents to the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result concluded that work discipline had a significantly positive effect on the employees' performance at the Post Office of Surabaya Center. Likewise, work satisfaction had a significantly positive effect on the employees' performance at the Post Office of Surabaya Center. On the other hand, work commitment had an insignificant effect on the employees' performance at the Post Office of Surabaya Center.

Keywords: *Work Discipline, Work Satisfaction, Work Commitment, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden yang diambil menggunakan teknik *random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *google form*. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan mempunyai standar sebagai acuan dalam hal output yang dihasilkan setiap pegawai. Efektifitas dan efisiensi sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dan menyelesaikan tugas - tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Kinerja karyawan dapat dijadikan perusahaan sebagai bahan evaluasi kedepannya sehingga dengan peningkatan kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang cukup banyak. Untuk itu sangat dibutuhkan dan diperlukan karyawan yang berkompeten di berbagai bidangnya. Hal ini disebabkan tugas jasa pelayanan pos yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) sangat rumit. Tentunya setiap karyawan mengupayakan dapat bekerja sesuai tugas dan fungsinya dengan baik sehingga dapat menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya pesaing - pesaing dibidang yang sama. Ada

beberapa contoh perusahaan industri jasa pengiriman yang sudah terkenal di Indonesia yaitu JNE, J&T, TIKI, Lion Parcel dan lain - lain. Perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan terus berusaha membina, mengarahkan dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Pos Surabaya Pusat, diketahui bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dibuktikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara kuantitas maupun kualitas yang diberikan kepadanya. Peneliti juga memperoleh data pendapatan produksi surat dan paket pada tahun 2019 - 2021 dari Manajer SDM. Berikut adalah data pendapatan produksi surat dan paket pada tahun 2019 - 2021 di Kantor Pos Surabaya Pusat:

Tabel 1
Pendapatan Produksi Surat dan Paket
Tahun 2019 - 2021

Tahun	Produksi	(Rp.) Pendapatan
2019	1.044.722	39.934.095.520
2020	326.638	9.441.120.877
2021	149.507	5.629.394.912

Sumber : Kantor Pos Surabaya Pusat

Berdasarkan Tabel 1, pendapatan produksi surat dan paket pada Kantor Pos Surabaya Pusat mengalami penyusutan. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan pendapatan produksi sebesar 1.044.722. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan pendapatan secara cepat dibandingkan 2019 sebesar 326.638. Pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 149.507. Data tersebut menunjukkan bahwa adanya penyusutan pendapatan produksi surat dan paket pada tahun 2019 - 2021. Hal ini dapat terjadi karena penyusutan pendapatan produksi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap pendapatan produksi surat dan paket yaitu adanya pesaing dibidang yang sama. Dari uraian yang telah disebut dan dijelaskan diatas, maka penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat di dapat dari peneliti ini sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Dengan berdirinya kedisiplinan kerja akan memberikan hal positif maupun suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentunya menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja mendefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk mempererat pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2011) disiplin kerja ialah suatu upaya untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan yang ada.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Semakin tinggi pertimbangan dari suatu kegiatan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi juga kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam suatu pekerjaan dengan mendapatkan hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Handoko (2011:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan yang memperdulikan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu hal yang berkaitan terhadap pekerjaannya dan bagaimana seorang individu melakukan tugasnya di dalam suatu pekerjaan. Komitmen individu dalam pekerjaan akan berguna dalam suatu pencapaian dari hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, bahwa setiap individu yang ada dalam suatu organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginan masing - masing tanpa memperdulikan organisasinya. Menurut Wibowo (2012:371) menyampaikan bahwa komitmen kerja merupakan suatu identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, dan perasaan loyalitas untuk organisasi. Sedangkan menurut Wati (2013) komitmen kerja adalah keterlibatan seseorang sejauh mana derajat seseorang dalam organisasinya dan semangat dalam pengertian terhadap suatu organisasi tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah dari sebuah kerja yang dilakukan pegawai sesuai apa yang telah diberikan tanggung jawab kepada pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:105) mengungkap bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang dilandaskan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Menurut Laily dan Puspita (2020), kinerja berupa layanan dan produk dari satu atau sekelompok orang yang diukur melalui efektivitas dan efisiensi. Efektivitas merupakan acuan untuk memenuhi kebutuhan dan pemangkas biaya operasional, sedangkan penggunaan sumber daya manusia secara tepat dan baik merupakan pengukuran dari efisiensi.

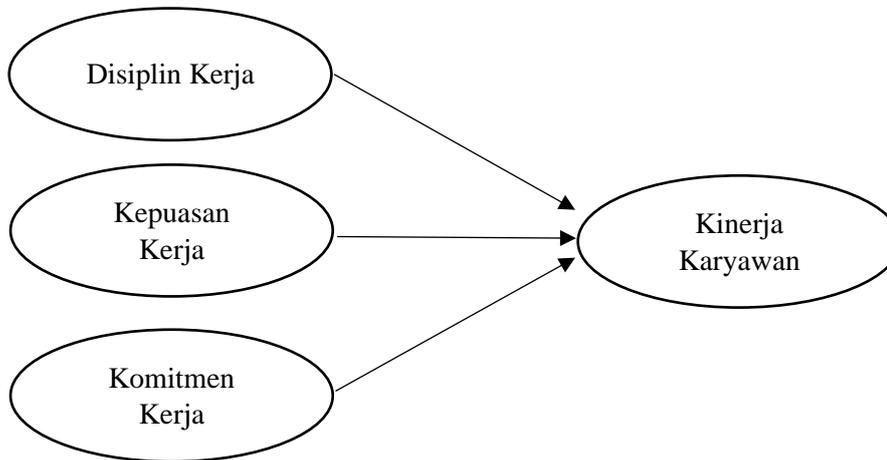
Penelitian Terdahulu

Pertama, Prasetyo dan Marlina (2019) yang sejalan dengan penelitian Suryawan dan Salsabilla (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil peneliti dari Felisa dan Hendratmoko (2020) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, Septiwindriati (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian dari Rahmawani dan Syahria (2021) yang juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Nabawi (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Suabdah (2021) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Hendri dan

Kirana (2021) yang sejalan dengan penelitian Mora *et al.* (2020) komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka Konseptual yang diuraikan dalam penelitian ini terkait dengan tujuan teoritis dan dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sabirin dan Ilham (2020) dengan adanya disiplin kerja yang baik adalah cerminan terhadap rasa tanggung jawab diri seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan dengan segala peraturan yang telah disusun oleh organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) yang sejalan dengan penelitian Suryawan dan Salsabilla (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Felisa dan Hendratmoko (2020) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja adalah suatu kepuasan terhadap karyawan dalam hal kondisi saat bekerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja dan aspek lainnya maupun hal yang mempengaruhi faktor fisik dan psikologi, yaitu sikap. Sikap dalam pekerjaan merupakan hasil sealur dari sikap spesifik individu terhadap faktor pekerjaan, sikap umum individu dalam tempat kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Septiwindriati (2018) dan Rahmawani dan Syahrial (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nabawi (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan - tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Suabdah (2021) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hendri dan Kirana (2021) yang sejalan dengan penelitian Mora *et al.* (2020) komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H3 : Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kasual atau berdasarkan perbandingan, studi kausalitas komparatif merupakan studi karakteristik yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang nantinya akan dikumpulkan setelah adanya fakta maupun peristiwa yang terjadi. Studi ini mengukir dan menyelidiki hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:7) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu diperiksa secara kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk pengujian hipotesis yang diajukan untuk menyelidiki. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat dengan sebanyak 135 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan Jumlah Sampel

Agar sampel yang diambil representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin di mana:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{135}{1+135(0.1)^2} = 58 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ke tidak telitian atau derajat toleransi : e = 0.1

Penentuan besarnya sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017). Rumus slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. sehingga jumlah sampel sebesar 58 responden pada karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian, seperti *probability sampling*. *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan waktu bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan penulis adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* ini menggunakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Metode ini dalam pengambilan data paling sederhana dan mudah dilakukan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan tabel pertanyaan yang disusun secara terstruktur terkait dengan masalah penulisan. Distribusi kuesioner diharapkan dapat menerima informasi yang relevan dalam tingkat validasi yang sangat tinggi. Dengan kata lain, kuesioner untuk survei ini ditutup karena tanggapan terhadap

responden dibatasi oleh pemberian jawaban yang diberikan. Mengukur hasil kuesioner, disebut juga dengan skala likert atau disebut dengan skala penelitian. Skala likert memiliki lima tingkat pengaturan jawaban: (1) Sangat Setuju (SS) = 5, (2) Setuju (S) = 4, (3) Cukup Setuju (CS) = 3, (4) Tidak Setuju (TS) = 2, (5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan proses untuk melatih dan mendidik perilaku seseorang di Kantor Pos Surabaya Pusat sesuai dengan tata tertib atau aturan yang berlaku yang muncul dari kesadaran dirinya. Disiplin kerja merupakan faktor paling penting bagi semua individu. Menurut Singodimejo (2016:94) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu: (1) Ketaatan terhadap aturan waktu di Kantor Pos Surabaya Pusat. (2) Ketaatan terhadap aturan Perusahaan di Kantor Pos Surabaya Pusat. (3) Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam Bekerja di Kantor Pos Surabaya Pusat. (4) Ketaatan terhadap peraturan lainnya di Kantor Pos Surabaya Pusat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan terhadap karyawan di Kantor Pos Surabaya Pusat dalam lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja sangat penting bagi semua individu. Menurut Rivai (2011:860) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri di Kantor Pos Surabaya Pusat. (2) Pendapatan dalam bekerja di Kantor Pos Surabaya Pusat. (3) Rekan dalam Kerja di Kantor Pos Surabaya Pusat.

Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak suatu organisasi di Kantor Pos Surabaya Pusat serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Menurut Luthans (2014:148) terdapat beberapa indikator komitmen kerja yaitu: (1) Komitmen Emosional, (2) Komitmen Berkelanjutan, (3) Komitmen Normatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari kinerja atau pekerjaan yang dilakukan karyawan di Kantor Pos Surabaya Pusat. Menurut Kasmir (2016:208) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas (*Quality*) kerja karyawan di Kantor Pos Surabaya Pusat, (2) Kuantitas (*Quantity*) kerja karyawan di Kantor Pos Surabaya Pusat, (3) Ketepatan waktu dalam bekerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat, (4) Efektivitas dalam bekerja karyawan di Kantor Pos Surabaya Pusat, (5) Pengawasan terhadap pekerjaan karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} dengan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Dalam hal tersebut n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, uji validitas ini koefisien yang nilai dari signifikannya

lebih kecil dari 5% (*level of significance*) akan memperlihatkan bahwa, pertanyaan sudah valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dianggap valid (Ghozali 2011:53).

Uji Reabilitas

Ghozali (2016:47) uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur kuesioner dan akan dikatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan – pertanyaan tersebut konsisten dan stabil. Uji reliabilitas dalam penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan pengukuran bahwa variabel tersebut akan dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ dengan mengukur korelasi dengan tanggapan yang hasilnya dibandingkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen, maka digunakanlah analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah persamaan dari analisis multilinier

$$KK = \alpha + \beta_1 DK + \beta_2 KP + \beta_3 KK + e$$

Keterangan :

A	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
KK	= Kinerja Karyawan
DK	= Disiplin Kerja
KP	= Kepuasan Kerja
KK	= Komitmen Kerja
e	= Standar eror

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas mempunyai tujuan untuk melihat apakah distribusi normal pada variabel atau residual dari model regresi dalam penelitian tersebut, maka untuk menguji normalitas menggunakan plot probabilitas normal. Jika data menyebar di sekitar sumbu diagonal (titik) dan mengikuti arah diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) perlu menggunakan adanya uji multikolinearitas untuk dapat membuktikan apakah kita dapat menemukan model regresi dengan menggunakan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memperlihatkan korelasi antar variabel bebas. Untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat memperoleh dari beberapa faktor – faktor toleransi dan Varians (VIF) sebagai dasar dari keputusan selanjutnya. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* $\leq 10,0$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai *VIF* $\geq 10,0$ maka terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas tidak sejenis dalam menguji apakah terdapat ke tidak samaan varians data residual dari satu pengamatan lainnya. Homoskedastitas (jika berbeda) maka menggambarkan varians yang tidak sejenis. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak akan sejenis. Dispresi tidak sejenis terjadi bila terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang akan berbentuk pola tertentu (bergelombang, diperbesar, mengecil). Jika terdapat pola yang jelas dan titik – titik pada

sumbu Y terdistribusi di atas dan di bawah 0, maka tidak akan terdapat adanya varians yang tidak sejenis.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dapat digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan yaitu dengan memakai uji kelayakan model pada taraf 5%. Penelitian ini menggunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai F signifikan $< 0,05$ berarti menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. Jika nilai F signifikan $> 0,05$ berarti menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) uji koefisien determinasi (R^2) mengukur dengan sejauh mana suatu model dapat menjelaskan kemampuan variasi dependen. Koefisien determinasi mempunyai nilai 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 untuk R^2 dapat dijelaskan bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dapat dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait. Sebaliknya jika R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam variasi variabel sangat terbatas. Uji koefisien dalam sebuah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja menjelaskan fluktuasi perubahan kinerja karyawan. Selebihnya merupakan variabel bebas tidak termasuk yang dalam model penelitian.

Uji t

Menurut Ghozali (2016:99) uji t secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis tersebut menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian ini dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Alasan dalam keputusan uji t sebagai berikut: Jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka tidak akan ada pengaruh secara sebagian antara variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka akan ada pengaruh secara sebagian antara variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DATA PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau suatu kuesioner. Uji Validitas dapat dipergunakan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom ($df = n-k$). Dalam hal tersebut n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, uji validitas ini koefisien yang nilai dari signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pertanyaan sudah valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid (Ghozali 2011:53).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koef, Korelasi r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,764	0,336	Valid
	2	0,783	0,336	Valid
	3	0,866	0,336	Valid
	4	0,883	0,336	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,849	0,336	Valid
	2	0,897	0,336	Valid
	3	0,892	0,336	Valid

	1	0,645	0,336	Valid
	2	0,611	0,336	Valid
	3	0,619	0,336	Valid
	4	0,397	0,336	Valid
Komitmen Kerja	5	0,339	0,336	Valid
	6	0,400	0,336	Valid
	7	0,398	0,336	Valid
	8	0,398	0,336	Valid
	9	0,348	0,336	Valid
	10	0,371	0,336	Valid
	11	0,387	0,336	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,792	0,336	Valid
	2	0,926	0,336	Valid
	3	0,930	0,336	Valid
	4	0,930	0,336	Valid
	5	0,905	0,336	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa, seluruh dari pertanyaan yang mengukur variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan, keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner tetapi di katakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan – pertanyaan tersebut konsisten dan stabil. Sehingga Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan pengukuran atas dasar bahwa variabel tersebut akan dianggap jika nilai *cronbachs alpha* $>$ 0,70 dengan mengukur korelasi antara tanggapan yang hasilnya dibandingkan (Ghozali 2016:47).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DP)	0,842	Reliabel
Kepuasan Kerja (KpK)	0,853	Reliabel
Komitmen Kerja (KK)	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,832	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS, maka dapat di lihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan 0,70 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat di andalkan / reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan antara variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS dalam proses perhitungannya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-0,512	4,563	-0,112	0,911
Disiplin Kerja	0,816	0,171	4,767	0,000
Kepuasan Kerja	0,534	0,204	2,615	0,012
Komitmen Kerja	0,027	0,089	0,300	0,765

Sumber : Data Primer diolah 2023

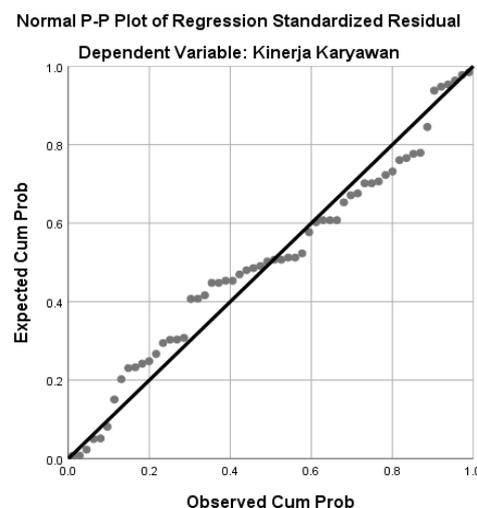
$$KK = -0.512 + 0.816DK + 0.534KpK + 0.027KK + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar -0,512 menunjukkan bahwa, jika Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar -0,512. (2) Koefisien dalam variabel Disiplin Kerja sebesar 0,816. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Disiplin Kerja juga memiliki nilai positif dan signifikan, yang artinya Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Koefisien dalam variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,534. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja juga memiliki nilai positif dan signifikan, yang artinya Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi dalam variabel Komitmen Kerja sebesar 0,027. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel Komitmen Kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Komitmen Kerja memiliki nilai positif dan tidak signifikan, yang berarti Komitmen Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan Grafik dan Analisis Statistik, dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas
Sumber : Data Primer diolah 2023

Menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One - Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,071 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil dari *Kolmogorov – Smirnov Test* menjelaskan bahwa, jika nilai Sig. Sebesar 0,071 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi antara variabel kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja keduanya memiliki berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas, penelitian ini menggunakan teknik *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0.640	1.563	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.626	1.598	Non Multikolinearitas
Komitmen Kerja	0.972	1.029	Non Multikolinearitas

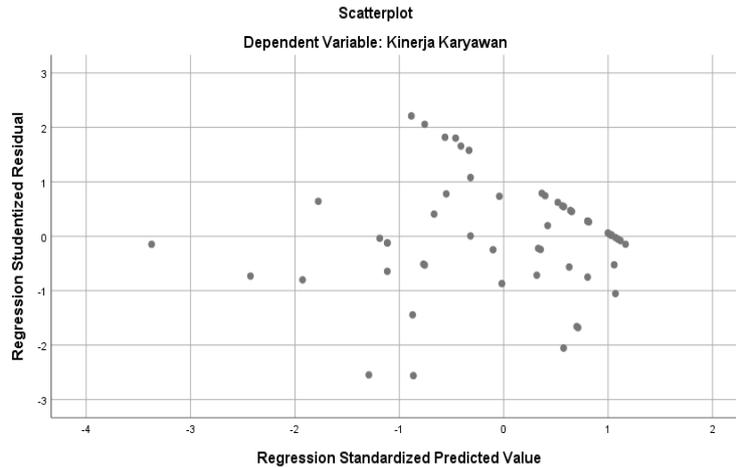
Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* lebih dari 0,10 selain itu *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah 10,0 untuk masing – masing variabel, maka hal ini dapat diartikan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat tidak samaan varians dan residual dari satu pengamatan lainnya. Uji yang dapat digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui scatterplot. Apabila titik-titik menyebar di dalam angka 0 dan sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas maka model regresi ini dikatakan tidak bergejala heteroskedastisitas, Begitupun sebaliknya apabila titik-titik

membentuk pola yang teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linear berganda layak untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga variabel dari Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.694	3	92.216	23.515	.000 ^b
	Residual	211.765	54	3.922		
	Total	488.414	57			

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa, nilai F hitung sebesar 23,515 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau di bawah 0,05 yang artinya layak untuk digunakan penelitian. Hasil ini disimpulkan bahwa, variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.753 ^a	0.566	0.542	1.98029

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), DK, KP, KK

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,753^a. Hal ini diartikan bahwa, hubungan atau korelasi antara faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karena nilai R *Square* sebesar 0,566 atau 56,6% hal ini menunjukkan bahwa, kontribusi variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 56,6% dan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Dari pengujian ini dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
Disiplin Kerja	0.816	0.171	4.767	0.000		Signifikan
Kepuasan Kerja	0.534	0.204	2.615	0.012	0,05	Signifikan
Komitmen Kerja	0.027	0.089	0.300	0.765		Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pengujian Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya Pusat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penilaian pada Tabel 20, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,816 dan Sig. sebesar 0,000. Oleh karena itu Sig. (0,000) < Sig. (0,05) maka disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif. (2) Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya Pusat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penilaian pada Tabel 20, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,534 dan Sig. 0,012. Oleh karena itu Sig. (0,012) < Sig. (0,05) maka kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif. (3) Pengujian Hipotesis 3: Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya Pusat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penilaian pada Tabel 20, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai Sig. 0,765. Oleh karena itu Sig. (0,765) > Sig. (0,05) maka komitmen kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal apabila karyawan memiliki rasa disiplin kerja dalam pekerjaannya dan dapat mencerminkan seseorang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga rasa disiplin kerja dalam pekerjaan dapat mencerminkan seseorang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya guna mencapai tujuan Kantor Pos Surabaya Pusat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat maksimal apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan pemimpin dan antar karyawan. Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui hubungan yang baik dengan pemimpin dan antar karyawan, sehingga karyawan mampu mengerahkan kemampuannya secara maksimal untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan Kantor Pos Surabaya Pusat. Hasil dari penelitian ini telah sesuai dengan penelitian Septiwindriati (2018) menyampaikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari kuesioner bahwa kinerja karyawan yang kurang maksimal karena karyawan tidak berkeinginan untuk melanjutkan karir mereka di perusahaan, yang kedua kurangnya rasa percaya pada organisasi serta kurangnya dukungan dalam suatu organisasi sehingga, rendahnya berkeinginan untuk terus bekerja di Kantor Pos Surabaya Pusat dengan menurunnya performa Kantor Pos dari tahun 2019 - 2021. Semakin tinggi rasa komitmen dalam bekerja maka semakin baik akan pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Kirana (2021) bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suabda (2020) menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat maka, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat. Disiplin kerja akan maksimal apabila karyawan memiliki rasa disiplin kerja dalam pekerjaannya dan dapat mencerminkan seseorang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat. Kepuasan kerja dapat dilihat karena karyawan dapat menjalin hubungan dengan pemimpin dan karyawan lainnya dengan baik sehingga karyawan dapat memfokuskan kemampuannya secara maksimal dan meningkatkan kinerjanya. (3) Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat. Kinerja karyawan yang kurang maksimal karena kurangnya komitmen dalam memegang erat visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu komitmen ini tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan agar rasa komitmen kerja meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan, peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* karena tidak memungkinkan berinteraksi dengan responden secara langsung, sehingga peneliti mungkin menerima tanggapan responden tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sangat sulit mencari informasi lebih dalam.

Saran

Bagi pihak Kantor Pos Surabaya Pusat. (1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pada karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai. (2) Sebaiknya Kantor Pos Surabaya Pusat harus lebih baik lagi dalam menegakkan komitmen kerja kepada seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya komitmen kerja yang baik dapat meningkatkan rasa percaya dan mendukung semua program yang telah ditetapkan dengan ikhlas serta dengan rasa bangga dan sungguh – sungguh maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (3) Kantor Pos Surabaya Pusat harus mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan kepemimpinan yang dimiliki pimpinan perusahaan agar komitmen kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (4) Sebaiknya Kantor Pos Surabaya Pusat melakukan pendekatan dengan cara menjalin hubungan lebih baik lagi dengan pemimpin dan karyawan lainnya, agar karyawan dapat lebih giat dalam meningkatkan kinerja. (5) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel untuk menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Felisa, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pembimbing: Hendratmoko. PT Provinces Indonesia Di Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Manusia (edisi 2) BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Hendri, M., dan K. C. Kirana. (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
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. Mc Graw Hill International. New York
- Laily, N., & Ernawati, D. P. (2020). The effect of knowledge sharing and innovation behavior on the performance of batik entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*, 24(2):194-209.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke duabelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2):487-492.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggjo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2):170-183.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1):21-30.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1):27-40.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Septiwindriati, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Internusa Jaya (Dectoral dissertation, STIESIA SURABAYA)*.
- Suabdah, M., dan S. Suwitho. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10 (4).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1):137-146.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).