



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung

Dini Septiani¹, Miswan², Tuti Asmala^{3*}

¹²³Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis, Indonesia

Email: diniseptiani@stiabandung.ac.id¹, miswan@stiabandung.ac.id², tuti.asmala@stiabandung.ac.id^{3}

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1133>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2023-03-22

Diperbaiki :
2023-03-24

Disetujui :
2023-03-30

ABSTRAK

Produktivitas karyawan adalah prediktor utama kesuksesan dalam bisnis. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengonfirmasi peran komitmen pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sinar Maju Elektronik Bandung. Untuk memahami pengaruh antar variabel, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. 52 pekerja dari semua departemen PT Sinar Maju Elektronik Bandung dijadikan sampel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karyawan. Temuan ini menunjukkan teori dan kontribusi praktis dari penelitian ini. Secara teoritis, penelitian ini mendukung determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memajukan disiplin agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Secara praktis, penelitian ini menekankan bahwa untuk menghasilkan kinerja terbaik, bisnis harus fokus pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Komitmen Karyawan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee productivity is the primary predictor of success in a business. The purpose of this research is to ascertain how employee commitment, work motivation, and work discipline affect performance at PT Sinar Maju Elektronik Bandung. To determine the causal relationship between variables, this research employs a quantitative methodology. 52 workers from all departments of PT Sinar Maju Elektronik Bandung made up the study's sample. The results demonstrate that employee commitment, work motivation, and work discipline all significantly impact employee success. These findings demonstrate the theory and practical contributions of this study. Theoretically, this research supports the factors that affect employee performance and advances the discipline of human resource management. Practically speaking, this study stresses that in order to produce the best performance, the business must focus on work discipline, work motivation, and employee commitment.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Commitment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran dari sumber daya manusia di perusahaan adalah modal yang amat krusial karena mereka memungkinkan untuk meraih target yang ditetapkan untuk operasi sehari-hari. Perilaku nyata seseorang ditampilkan sebagai hasil usaha yang diberikan setiap karyawan sesuai dengan posisinya di organisasi (Oktavian, R.F et al, 2022). Cara karyawan melaksanakan tugas-tugas ini sangat penting dan krusial. Konsekuensinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan administrasi sumber daya manusia yang efisien (Wahyudi, 2019). Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur efektivitas sumber daya manusia (Kumala, 2020).

Menurut Febrian (2021) Aset bisnis yang paling berharga adalah sumber daya manusianya karena mereka memungkinkannya memenuhi tujuan yang ditetapkan untuk operasi sehari-hari. Pekerjaan yang dihasilkan setiap karyawan sesuai dengan posisinya dalam bisnis mencerminkan perilaku sejati setiap orang (Oktavian, R.F, dkk, 2022). Cara karyawan melaksanakan tugas-tugas ini sangat penting dan krusial. Konsekuensinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan administrasi sumber daya manusia yang efisien (Adaria, 2021). Efektivitas sumber daya manusia dapat dievaluasi dengan melihat keberhasilan karyawan (Kelibulin, 2020)

Dalam rangka memajukan pengembangan perusahaan pengelola sumber daya manusia di PT Sinar Maju Elektronik Bandung yang memiliki tata tertib yang harus dipatuhi dalam menjalankan fungsi dan perannya, divisi pergudangan Sinar Maju Elektronik Bandung (SIMA) menjadi subyek pelajaran ini. Seluruh karyawan wajib mempraktekkan disiplin kerja sesuai dengan SOP terkait sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Namun dalam praktiknya, masih banyak situasi yang mengungkap perilaku ilegal, terutama pada jam kerja. Masalah ini diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, yang berdampak pada kepuasan pekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Siswanto (2019) yang menunjukkan bahwa standar dan disiplin kerja karyawan masih kurang baik akibat banyaknya permasalahan yang dihadapi.

Mengenai motivasi karyawan di lingkungan kerja PT Sinar Maju Electronik Bandung tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh karyawannya untuk mempunyai motivasi kerja. Akan tetapi, faktanya masih terdapat karyawan yang merasa pekerjaannya terlalu berat karena penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja (Suwanto, 2019). Penurunan motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan PT Sinar Maju Electronik Bandung yang ditunjukkan dengan penurunan efisiensi karyawan dalam bekerja. Jika hal ini tidak kunjung diperbaiki, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan ini, karyawan harus sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik. Padahal, motivasi digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Kesuksesan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Tanpa dorongan, usaha tidak akan berhasil. Menurut Hasibuan & Silvy (2019) kebutuhan pribadi dan dorongan keinginan setiap orang untuk mencari kepuasan inilah yang memotivasi orang. Tahap pertama dalam proses motivasi adalah mewujudkan kebutuhan. Salah satu elemen yang menambah kerumitan proses ini adalah fakta bahwa setiap karyawan memiliki serangkaian persyaratan unik, yang juga memengaruhi seberapa termotivasi mereka untuk bekerja (Sari et al., 2020). Motivasi karyawan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kesuksesan dibandingkan faktor lainnya (Permana, 2019)

Menurut Sembiring & Winarto (2020) komitmen organisasi merupakan sikap kerja mencerminkan perasaan orang, suka atau tidak suka seperti organisasi tempat dia bekerja. Sementara Sofyan & Efendi (2022) mendefinisikan tingkat interaksi organisasi sebagai kekuatan relatif individu dalam diidentifikasi dengan bagian dari organisasi mengarah pada pengadopsian nilai dan tujuan, persiapan dan keinginan untuk melakukan yang terbaik, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen organisasi dalam perusahaan berhubungan dengan kekuatan dan kinerja intrinsik karyawan, dengan asumsi bahwa karyawan di perusahaan yang berpartisipasi mengembangkan lebih banyak pekerjaan dalam organisasi (Ardiansyah & Trisnawati, 2021; Fadilah & Januarita, 2021)

Memiliki rasa percaya diri yang kuat akan mengantarkan dirinya untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang diinginkan pemimpin. Bawahan tingkat perusahaan yang tinggi akan bersikap positif dan melakukan yang terbaik untuk bekerja demi keuntungan perusahaan. Kemampuan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan karyawan akan membuat mereka puas dengan pekerjaannya, yang akan menumbuhkan komitmen karyawan, yang merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja tertinggi (Siswadi et al., 2020). Tetapi realita di perusahaan tidak semua karyawan sangat berkomitmen. Sama seperti yang terjadi pada perusahaan PT. Sinar Maju Elektronik Bandung banyak karyawan yang stress dalam bekerja.

Keberhasilan perusahaan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dialami karyawan. Kepuasan setiap karyawan akan berujung pada keberhasilan karyawan tersebut, karena merasa pekerjaannya menyenangkan (Girsang, 2019). Karyawan yang puas dapat memuji perusahaan, membantu orang lain, dan memastikan bahwa pekerjaan mereka melebihi harapan. Ada hubungan langsung antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Handayani & Wahyuni, 2019). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi pegawai PT Sinar Maju Elektronik Bandung tinggi, sehingga level kinerja pegawainya tinggi. Selama ini, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang inconclusive mengenai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitiannya, Alhusaini et al (2020) menyebutkan jika masih terdapat hasil yang beragam mengenai bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Di satu sisi, ketika karyawan diberikan motivasi ekstrinsik (monetary), hal ini dapat menurunkan motivasi intrinsik mereka. Selain itu, Sembiring & Winarto (2020) juga menyebutkan bahwa penelitian mengenai komitmen dan kinerja karyawan masih perlu dieksplorasi lebih lanjut, sehingga dapat memiliki hasil yang lebih konkrit. Hal ini dikarenakan berbagai komponen dalam komitmen organisasional. Terdapat perbedaan dampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan pada pertanyaan tersebut, riset ini dilakukan untuk mengonfirmasi dan mengidentifikasi peran dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sinar Maju Elektronik Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja, memaksa mereka untuk dengan rela menerima dan mematuhi standar perilaku yang tinggi (Purnawijaya, 2019). Disiplin kerja berdampak pada meningkatnya tanggung jawab individu ketika menjalankan penyelesaian tugas yang menjadi beban kerjanya (Hustia, 2020). Ratnasari et al., (2021) membagi disiplin kerja menjadi beberapa kategori sebagai berikut: (1) Kehadiran. Kriteria utama untuk

mengukur disiplin adalah kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan pekerja dengan disiplin kerja yang buruk sering datang terlambat. Karyawan yang mengikuti standar kerja akan mengefektifkan prosedur kerja serta terus menaati kebijakan kerja yang telah dibentuk di organisasi. Hal ini tercermin dalam tingkat akuntabilitas yang dimiliki karyawan atas tugas yang didelegasikan kepada mereka; (4) Extreme Care Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi selalu berperilaku etis, melaksanakan tugasnya dengan penuh pertimbangan, kehati-hatian, dan kehati-hatian, serta menyelesaikannya secara konsisten. Sadat et al (2020) menemukan dalam penelitian sebelumnya, disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. H1. Disiplin berkorelasi positif dengan kinerja karyawan

Motivasi Kerja

Seorang individu harus memiliki motivasi, yang merupakan kualitas penting, untuk bekerja menuju suatu tujuan. Seorang individu harus memiliki motivasi, yang merupakan kualitas penting, untuk bekerja menuju suatu tujuan (Anjani, 2019). Seseorang dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan, yang akan meningkatkan produktivitas (Permana, 2019). Menurut Febrian (2021) motivasi merupakan keadaan mental yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu guna mencapai tujuan. Darajat (2019); Nurhuda (2019) menemukan dalam penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan bisa meningkat ketika karyawan memiliki motivasi yang juga tinggi.

H2. Motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan

Komitmen Karyawan

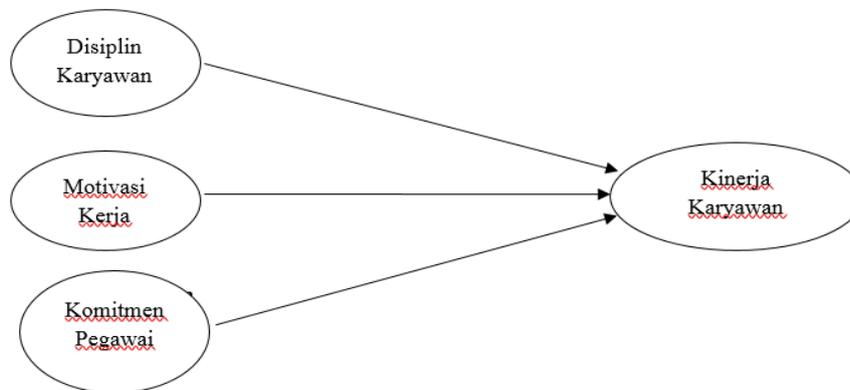
Setiap pemimpin mempunyai harapan yang tinggi terhadap dedikasi karyawan terhadap organisasi karena memotivasi staf untuk memberikan segalanya untuk pertumbuhan yang terakhir (Sembiring & Winarto, 2020). Sofyan & Efendi (2022) menggunakan empat indikator yang dibuat oleh Mowday (1983) untuk menilai komitmen karyawan yaitu: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota. (2) keinginan untuk bekerja keras dalam pekerjaannya; (3) kebanggaan terhadap pekerjaan mereka dan persepsi bisnis sebagai tempat yang baik untuk bekerja. (3) Penerimaan nilai-nilai perusahaan. Adanya rasa nyaman yang dirasakan karyawan memotivasi karyawan untuk selalu berprestasi lebih baik lagi (Aprilia et al., 2021). Karyawan percaya bahwa nilai-nilai perusahaan konsisten dengan nilai-nilai mereka sendiri, diterapkan secara konsisten, dan dijunjung tinggi oleh semua karyawan. Mereka juga mendukung tujuan organisasi (Engka, 2021; Fadilah & Januarita, 2021). Karyawan bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya karena keinginannya untuk tetap bersama perusahaan, yang membantunya mencapai tujuannya (Ardiansyah & Trisnawati, 2021)

Komitmen organisasi sangat penting untuk organisasi yang ada, karena dengan melihat bagaimana karyawan bekerja dengan perusahaan dan seberapa besar niat karyawan untuk tetap menjadi salah satu organisasi, adalah mungkin untuk memeriksa bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasinya (Siswadi et al., 2020; Yuniarto & Lathifah, 2021). Dalam penelitian Finaltri et al (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku nyata setiap orang yang dinyatakan sebagai kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan pekerjaannya di perusahaan. Selanjutnya riset sebelumnya dari Dewi & Muhsin (2019) juga membuktikan bahwa komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3. Komitmen karyawan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk suatu organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang benar secara moral dan etis dengan tetap berpegang pada hukum menentukan kinerja orang tersebut. Berikut beberapa metrik yang digunakan oleh penelitian Hasibuan & Silvy (2019) untuk mengukur keberhasilan karyawan: (1) Effectiveness menilai seberapa baik proses yang dihasilkan guna mencapai tujuan yang diinginkan; (2) Efisiensi menilai seberapa baik proses dapat digunakan untuk menghasilkan barang secara konsisten dengan biaya rendah; (3) kualitas, menilai sejauh mana barang atau jasa yang dihasilkan bisa memenuhi kebutuhan pelanggan; (4) ketepatan waktu pekerjaan, yaitu menilai apakah pekerjaan selesai tepat waktu dan akurat. (5) Produktivitas, yang mengukur tingkat efisiensi organisasi.



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan desain kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dan jajak pendapat untuk mengumpulkan data mentah yang diperlukan dan mengukur pendapat karyawan. Jajak pendapat online dibagikan antara 20 Februari dan 5 Maret 2023. Dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden tentang berbagai tanggapan mengenai variabel yang diajukan. Skala Likert dengan rentang jawaban 1–5 digunakan untuk menilai respons responden (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Maju Elektronik Bandung sebanyak 52 responden. Analisis regresi linier berganda dengan SPSS 23 merupakan metode analisis data yang dimanfaatkan dalam riset ini.

Pengukuran Variabel

Disiplin kerja, motivasi pegawai, komitmen pegawai, dan kinerja karyawan menjadi variabel yang diuji dalam penelitian ini. Empat kriteria digunakan untuk menilai etika kerja. (menaati peraturan waktu, menaati peraturan perusahaan, menaati tata tertib kerja, dan peraturan lain yang berlaku). Tiga faktor internal dan eksternal (kebutuhan berprestasi, kebutuhan memperluas jaringan, dan kebutuhan menguasai pekerjaan) digunakan untuk mengukur motivasi kerja. Tiga kriteria digunakan untuk menilai dedikasi karyawan. (komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif). Akhirnya, tiga faktor digunakan untuk mengukur kesuksesan karyawan.

(hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat terkait pekerjaan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil responden

Profil responden	Jumlah	(%)
Jenis kelamin		
Pria	30	58
Wanita	22	42
Umur:		
20-30 tahun	39	75
30-40 tahun	11	21
Lebih dari 40 tahun	2	4
Lama bekerja:		
3-5 tahun	42	81
5-8 tahun	10	19
Lebih dari 10 tahun	0	0

Sumber: Olah data kuesioner 2023

Data dari tanggapan 52 responden menunjukkan bahwa 58% laki-laki dan 42% wanita. Kemudian berdasarkan pada umur mayoritas responden berusia 20-30 tahun dengan perolehan persentasi sebanyak 75%. Mayoritas karyawan adalah karyawan yang telah bekerja selama 3 – 5 tahun dengan nilai persentasi 81%.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis deskriptif

No	Variable	Average Score	Standard Deviation	Interpretation
1	Disiplin Kerja	18,54	3,893	Baik
2	Motivasi Kerja	18,83	3,590	Baik
3	Komitmen Karyawan	10,67	2,176	Baik
4	Kinerja	19,56	3,250	Baik

Sumber: Hasil olah data 2023

Temuan dari uji analisis deskriptif terhadap faktor disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai standar deviasi bahwa rata-rata variabel tersebut cukup menggambarkan seluruh data atau dengan kata lain data kurang variatif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angka rata-rata pada uji validitas di atas 0,3 berdasarkan kuesioner yang mengukur disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan (0,752). Pernyataan dikatakan valid jika angka validitas standar yang diperoleh lebih besar dari 0,3. Berikut ini adalah uji ketergantungan:

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variable	Reliability value	r-critical	Information
----------	-------------------	------------	-------------

Disiplin Kerja	0,789	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,858	0,6	Reliabel
Komitmen Karyawan	0,869	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,815	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2023

Uji Normalitas

Berdasarkan pada pengujian, hasil dari uji Statistik semua variabel $> 0,05$ (= 5%) maka diperoleh nilai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa hasil berdistribusi normal. (tabel 4).

Tabel 4. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_K erja	Motivasi_Ke rja	Komitmen	Kinerja
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	18.54	18.83	10.67	19.56
	Std. Deviation	3.893	3.590	2.176	3.250
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.147	.160	.112
	Positive	.091	.119	.160	.079
	Negative	-.163	-.147	-.094	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.172	1.062	1.153	.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128	.209	.140	.534

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian ini diperoleh nilai masing-masing variabel $> 0,1$ maka nilai toleransi terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan dedikasi karyawan masing-masing adalah 0,390, 0,546, dan 0,495. Walaupun nilai VIF masing-masing variabel masing-masing adalah 2.566, 1.833, dan 2.022, karena nilai masing-masing variabel adalah 10, maka ditetapkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Disiplin Kerja</i>	,390	2,566
<i>Motivasi Kerja</i>	,546	1,833
<i>Komitmen Karyawan</i>	,495	2,022

a. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menilai signifikansi hubungan antara kinerja karyawan di PT. Sinar Maju Electronics Bandung dan komitmen kerja, motivasi, dan disiplin. Ini adalah hasil ujiannya:

Tabel 6. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	7,733		
<i>Disiplin Kerja</i>	0,264	3,710	0,001
<i>Motivasi Kerja</i>	0,214	1,720	0,092
<i>Komitmen Karyawan</i>	0,409	2,234	0,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda dapat dibuat sebagai berikut dengan mengetahui nilai intersep dan koefisien regresi dari output di atas:

$$Y = 7,733 + 0,264 X_1 + 0,214 X_2 + 0,409 X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 7,733$ menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan bernilai 7.733 satuan jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan nol; akibatnya, terlihat bahwa garis regresi berpotongan dengan sumbu Y di titik 7,733.

$b_1 = 0,264$ menunjukkan bahwa jika semua variabel lainnya tetap dan variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,264 satuan.

$b_2 = 0,214$ menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214 satuan jika variabel motivasi kerja naik satu satuan sedangkan variabel lainnya tetap.

$b_3 = 0,409$ menunjukkan bahwa jika semua variabel lainnya tetap konstan dan komitmen karyawan naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,409 satuan.

Uji Hipotesis Simultan

Nilai F hitung untuk uji ANOVA adalah 9,920 dengan nilai signifikan 0,000. Kemudian diperoleh F tabel dengan nilai 2,80 pada taraf = 0,05, $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k = 52 - 4 = 48$. Temuan seperti ini, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$, menunjukkan bagaimana faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan semuanya dapat berdampak besar pada kinerja karyawan di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung.

Tabel 7. Uji hipotesis simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,002	3	34,001	9,920	,000 ^b
	Residual	164,518	48	3,427		
	Total	266,519	51			

a. Variable: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan

Dependent variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh faktor dedikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi kinerja dalam uji ini adalah 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63,7%, dengan faktor di luar lingkup penelitian yang mempengaruhi sisanya sebesar 36,3%. Tabel terlampir menunjukkan nilai koefisien determinasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien

Variabel	R-square	R Square Adj
<i>Kinerja Pegawai</i>	0,644	0,637

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Maju Elektronik Bandung.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Sinar Maju Elektronik Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Nilai Sign ditemukan sebesar 0,05 atau nilai t-hitung $> 2,021$ (0,05; dk = 51). Hasil ini menguatkan penelitian Jufrizen & Sitorus yang diterbitkan pada tahun 2021, yang menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi dapat mendongkrak output karyawan di kantor. Pada penelitian ini, jawaban atas pertanyaan tentang disiplin kerja memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Setiap orang yang menjawab setuju bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan. Hasil pengujian hipotesis parsial atau uji T menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Menurut Siswanto, (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan akan mengarah pada peningkatan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Maju Elektronik Bandung.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara kinerja karyawan PT. Sinar Maju Electronics Bandung dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun signifikan. nilai t-hitung kurang dari 2,021 (0,05; dk = 51) atau nilai Sign masing-masing lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyimpang dari penelitian Kumala (2020) , yang menemukan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja murid/guru. Hasil pengujian hipotesis parsial atau uji T menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Hal ini juga bertentangan dengan penelitian Hasibuan & Silvy (2019); Sari et al (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini menunjukkan bagaimana peningkatan kesuksesan karyawan dapat dicapai dengan bantuan motivasi di tempat kerja.

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Maju Elektronik Bandung.

Berdasarkan hasil analisis, PT. Komitmen dan kesuksesan karyawan Sinar Maju Electronics Bandung sangat erat kaitannya. Nilai Sign ditemukan sebesar 0,05 atau nilai t-hitung $> 2,021$ (0,05; dk = 51). Temuan ini mendukung kesimpulan Aprilia et al (2021); Sofyan & Efendi (2022) bahwa komitmen karyawan yang kuat dapat meningkatkan kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa, sampai batas tertentu, komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa “ada hubungan positif antara komitmen dengan hasil yang diinginkan, seperti kinerja tinggi”, yang sejalan dengan penelitian Ardiansyah & Trisnawati (2021) bahwa tenaga kerja yang lebih berkomitmen akan menghasilkan karyawan yang lebih baik. Tingkat dedikasi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan bisnis tempat mereka bekerja seringkali merupakan faktor penentu utama di tempat kerja. Hal ini menunjukkan

pentingnya komitmen di tempat kerja karena beberapa organisasi bahkan memiliki keberanian untuk mencantumkan kualitas komitmen sebagai salah satu kriteria untuk menempati jabatan maupun posisi dalam iklan lowongan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Maju Elektronik Bandung.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen, insentif, dan disiplin karyawan. Walaupun pengaruhnya hanya 34,4%, namun jelas bahwa etos kerja dan dedikasi lebih besar peranannya dalam menentukan keberhasilan seorang karyawan pada saat motivasi rendah. Kesimpulan ini juga didasarkan pada hasil pengujian ANOVA yang mengindikasikan bahwa nilai hitung lebih besar dari F tabel ($9,920 > 2,80$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ardiansyah & Trisnawati (2021); Finaltri et al (2020) dalam penelitiannya juga mendukung temuan uji ini.

SIMPULAN

Penelitian dengan menggunakan alat analisis aplikasi SPSS dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut untuk model penelitian yang diusulkan: Disiplin kerja di PT. Sinar Maju Electronics Bandung mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Keberhasilan karyawan di PT. Sinar Maju Electronics Bandung tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Komitmen karyawan di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Kesuksesan karyawan di PT. Sinar Maju Electronics Bandung dipengaruhi secara positif oleh etos kerja, motivasi, dan komitmen. Untuk menentukan apakah temuan penelitian akan berlaku dengan ukuran sampel yang lebih besar dan di lebih banyak lokasi, disarankan untuk memperluas objek studi dan area yang diamati pada studi berikutnya.

REFERENSI

- Adaria. (2021). The effect of work discipline and work ability on employee performance through motivation at the financial agency office. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 3696–3702). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85121123052&origin=inward>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan ...*. download.garuda.kemdikbud.go.id. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1028717&val=10529&title=Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1028717&val=10529&title=Pengaruh%20Kompetensi%20dan%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan)
- Aprilia, R. R., Japarudin, S., & Rachman, T. (2021). *Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Budaya Organisasi dan Komitmen*. download.garuda.kemdikbud.go.id. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2456815&val=13769&title=Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Budaya Organisasi dan Komitmen](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2456815&val=13769&title=Kepemimpinan%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20yang%20dimediasi%20Budaya%20Organisasi%20dan%20Komitmen)
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsi BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration* <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa/article/view/43177>

- Darojat, T. A. (2019). The effect of work discipline, work motivation and leadership on employee performance at PT. Devrindo Widya Karawang-Indonesia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 627–630. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F8374.109119>
- Dewi, A. S., & Muhsin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kinerja, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic Education Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/34954>
- Engka, A. T. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pdam kabupaten bone*. eprints.unm.ac.id. <http://eprints.unm.ac.id/19897/>
- Fadilah, M. F., & Januarita, R. (2021). *Implementasi Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Terhadap Komitmen Kinerja Pelayanannya Terhadap Masyarakat*
- Febrian, W. D. (2021). Analysing the effect of job satisfaction, work discipline, motivation and competency on employee performance: an evidence from Indonesia fire department. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*
- Finaltri, F., Purwanto, A., & Mas, N. (2020). Analisis budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada department *JIM (Jurnal Ilmu* <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1304>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/13345>
- Handayani, A. D., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Journal* <https://jurnal.uns.ac.id/jbm/article/view/30920>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Kelibulin, E. S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. In *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*.
- Nurhuda, A. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, Issue 1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Permana, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85073351551&origin=inward>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*.

- <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8141>
- Ratnasari, S. L., Girsang, M., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *BENING*.
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/3549>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Inovator*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/328151287.pdf>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. ... *Manajemen Pemasaran &* <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/91>
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/941>
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & ... (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Techno-Socio Ekonomika*.
<http://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/techno-socio-ekonomika/article/view/451>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*. <https://osf.io/preprints/inarxiv/9frzv/>
- Sofyan, S. E., & Efendi, H. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*. <https://journal.steidarulquran.ac.id/index.php/jrei/article/view/15>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. In *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting*
<http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/84>
- Yunianto, P., & Lathifah, I. (2021). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *ProBank*. <https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/view/1016>