



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada PT Gunung Mutiara Nedindo

Sandi Nur Fikri^{1*}, Zahara Tussoleha Rony², Djundi Thamrin³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: sandyynur8@gmail.com^{1*}, zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id²,
djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Penulis korespondensi: sandyynur8@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze how work discipline affects employee performance through employee commitment at PT Gunung Mutiara Nedindo. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained by distributing questionnaires to employees of PT Gunung Mutiara Nedindo. The variables in this study include work discipline as the independent variable, employee commitment as the mediating variable, and employee performance as the dependent variable. The data analysis technique used path analysis to examine both direct and indirect effects among variables. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee commitment, and employee commitment has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, employee commitment is proven to mediate the relationship between work discipline and employee performance. These findings suggest that improving work discipline accompanied by strengthening employee commitment can enhance employee performance more effectively and sustainably. Therefore, organizations are encouraged to implement consistent disciplinary policies and develop strategies to strengthen employee commitment in order to achieve optimal organizational performance.*

Keywords: *Employee Commitment; Employee Performance; Path Analysis; Quantitative Research; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada PT Gunung Mutiara Nedindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. Variabel dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja sebagai variabel independen, komitmen karyawan sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, serta komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja yang disertai dengan penguatan komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin yang konsisten serta membangun komitmen karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal.

Kata kunci: Analisis Jalur; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Karyawan; Penelitian Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi, perusahaan semakin menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Pratama & Mahargiono, 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan dan pencapaian target organisasi (Jumawan et al., 2024). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu sesuai standar yang telah

ditetapkan perusahaan (Laia et al., 2024; Febriani & Ramli, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Setyawati & Arifin, 2022). Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta standar operasional perusahaan (Fazira, 2021). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan (Ferawati, 2024). Penerapan disiplin kerja yang konsisten tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap profesional dalam organisasi (Tamba, 2018).

Selain disiplin kerja, komitmen karyawan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Komitmen karyawan menggambarkan tingkat keterikatan emosional, keterlibatan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Juniyar Sri Tiyaniti et al., 2021). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, menjaga kualitas hasil kerja, serta berupaya mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan (E. R. Putri et al., 2023; Amelia et al., 2024). Disiplin kerja yang diterapkan secara adil dan konsisten dapat memperkuat komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Fibriani & Nugroho, 2023).

PT Gunung Mutiara Nedindo sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi buffing handle seat sangat bergantung pada ketepatan waktu, keteraturan kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur produksi. Kelancaran proses produksi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Sella et al., 2024; Wahyuni, 2022). Berdasarkan hasil observasi dan data internal perusahaan tahun 2024, masih ditemukan ketidaktepatan waktu kerja, kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, serta pemanfaatan sarana kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya komitmen sebagian karyawan, yang tercermin dari kurangnya keterlibatan dan loyalitas dalam pekerjaan, sehingga memengaruhi pencapaian kinerja secara optimal.

Penelitian mengenai disiplin kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen karyawan (Baskara & Snusi, 2025). Namun, penelitian lain menyatakan bahwa komitmen karyawan tidak selalu mampu memediasi pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja (Hidayat et al., 2021). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menguji peran komitmen karyawan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan permasalahan empiris di PT Gunung Mutiara Nedindo dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji peran komitmen karyawan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan (Jamaludin, 2017 dalam Matdio et al., 2024). Kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Putri Primawanti & Ali, 2022). Kinerja juga mencerminkan pelaksanaan tugas yang dapat diukur berdasarkan capaian hasil kerja dalam kurun waktu tertentu (Nissa & Amalia, 2018). Dengan demikian, kinerja karyawan menunjukkan tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan perannya di dalam organisasi.

Beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, serta kompensasi (Mangkunegara, 2017 dalam Pangestu N et al., 2022). Indikator kinerja karyawan umumnya diukur melalui ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan, serta kepuasan kerja (Setiawan, 2014 dalam Marleni et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2009 dalam Bachtiar, 2024). Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Disiplin kerja yang baik ditandai dengan ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta ketaatan terhadap aturan perusahaan (Ferawati, 2024 dalam Bachtiar, 2024). Secara konseptual, disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja dan sarana meningkatkan efektivitas organisasi.

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain kompensasi, keteladanan pimpinan, keberadaan aturan yang jelas, ketegasan dalam penegakan sanksi, serta kebiasaan kerja yang mendukung kedisiplinan (Agustini, 2019 dalam Bachtiar, 2024). Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kerja, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Lateiner, 2002 dalam I. A. P. A. Putri et al., 2023).

Komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui loyalitas dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Robbins, 2007 dalam Jackson, 2020). Komitmen mencerminkan kesediaan karyawan untuk mendukung tujuan organisasi serta menjaga keberlangsungan hubungan kerja (Triatna, 2015 dalam Juniyar Sri Tiyantri et al., 2021). Komitmen juga diartikan sebagai perasaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi serta kemauan untuk berkontribusi dalam pencapaiannya (Zurnali, 2010 dalam Yuliarni et al., 2021).

Komitmen karyawan dipengaruhi oleh faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja (Minner dalam Sopiah, 2008 dalam Setiawan et al., 2025). Indikator komitmen meliputi identifikasi terhadap perusahaan, keterlibatan dalam aktivitas kerja, dan loyalitas (Steers dalam Kuntjoro, 2014 dalam Sukrisno et al., 2021).

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Simatupang dan P. (2018), Amri et al. (2021), Riwukore et al. (2022), serta Anwar et al. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian penelitian menunjukkan perbedaan model hubungan variabel, terutama dalam penempatan komitmen sebagai variabel independen maupun mediasi. Beberapa penelitian terdahulu menempatkan disiplin dan komitmen sebagai variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan penelitian ini menguji komitmen karyawan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan telaah empiris tersebut, secara konseptual dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpotensi memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada akhirnya akan mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, komitmen karyawan diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran statistik (V. Wiratna Sujarweni, 2020). Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2014). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan observasi untuk mendukung interpretasi hasil penelitian. Sumber data meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan observasi (Sugiyono, 2017), serta data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan studi pustaka yang relevan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja sebagai variabel eksogen (X), komitmen karyawan sebagai variabel intervening (Z), dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen (Y). Disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kerja, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan (Lateiner dalam I. A. P. A. Putri et al., 2023). Komitmen karyawan diukur melalui indikator identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan loyalitas (Steers dalam Sukrisno et al., 2021). Kinerja karyawan diukur melalui ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan, dan kepuasan kerja (Setiawan dalam Marleni et al., 2022). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) (Sugiyono, 2021).

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan simultan antar variabel laten dan menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung (Hair et al., 2014; Sarstedt et al., 2017). Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2017). Seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel karena memenuhi kriteria nilai outer loading $\geq 0,70$, AVE $\geq 0,50$, serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan melihat nilai R-square, Q-square, dan path coefficient untuk menguji kekuatan model dan signifikansi hubungan antar variabel. Nilai R-square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, sedangkan Q-square digunakan untuk menguji predictive relevance model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria

nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ untuk menyatakan adanya pengaruh yang signifikan (Hair et al., 2017). Peran mediasi komitmen karyawan ditentukan berdasarkan perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung sesuai dengan konsep partial mediation dan full mediation.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Gunung Mutiara Nedindo yang berlokasi di Setu, Kabupaten Bekasi. Pengumpulan data dilakukan pada periode 25 November 2025 hingga 29 Desember 2025 melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada seluruh karyawan. Jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 100 orang, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%.

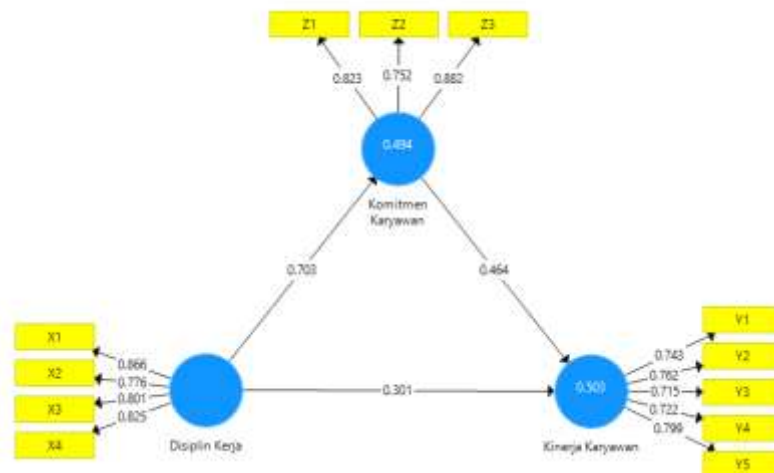
Instrumen penelitian terdiri dari 12 indikator yang merepresentasikan tiga variabel, yaitu disiplin kerja (4 indikator), komitmen karyawan (3 indikator), dan kinerja karyawan (5 indikator). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (87%), berusia 18–25 tahun (61%), berpendidikan SMA/SMK (81%), memiliki masa kerja 1–3 tahun (48%), dan bekerja pada divisi produksi (65%). Selain itu, 62% responden berstatus sebagai karyawan tetap.

Komposisi ini mencerminkan karakteristik perusahaan manufaktur yang didominasi tenaga kerja operasional pada usia produktif. Kondisi tersebut relevan dalam menganalisis hubungan disiplin kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. *Outer Model.*

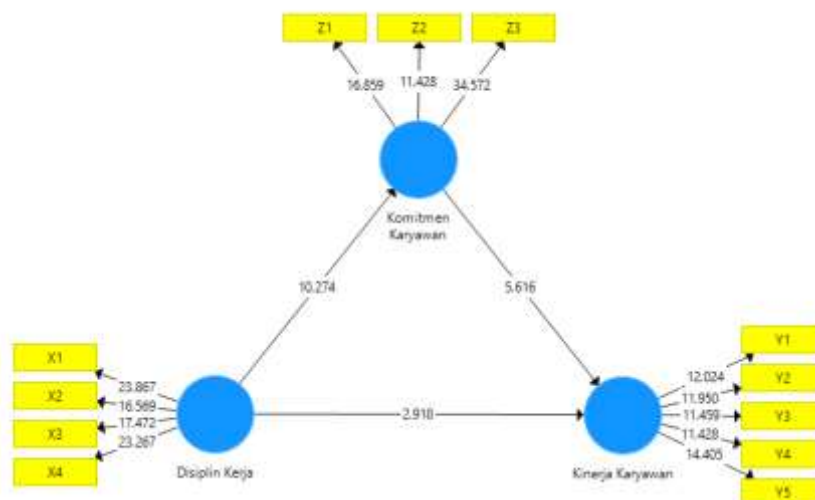
Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam merefleksikan konstraknya.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel berada di atas 0,50, yaitu disiplin kerja sebesar 0,669, komitmen karyawan sebesar 0,673, dan kinerja karyawan sebesar 0,561. Dengan demikian, model memenuhi kriteria validitas konvergen.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2. Inner Model.

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0 (2026)

Nilai R-square untuk variabel komitmen karyawan sebesar 0,489 dan kinerja karyawan sebesar 0,492. Nilai tersebut termasuk kategori moderat, yang berarti disiplin kerja mampu menjelaskan 48,9% variasi komitmen karyawan, sedangkan disiplin kerja dan komitmen karyawan secara bersama-sama menjelaskan 49,2% variasi kinerja karyawan.

Nilai Q-square untuk komitmen karyawan sebesar 0,479 dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,343. Karena nilai Q-square lebih besar dari 0, maka model memiliki predictive relevance yang baik.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,301 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,464 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,703 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen karyawan memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,326 dan signifikan pada taraf 5%. Karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, maka mediasi yang terjadi termasuk kategori partial mediation.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja menciptakan keteraturan, efisiensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Komitmen karyawan juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki loyalitas, keterlibatan, dan rasa memiliki terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Penerapan aturan yang konsisten dan adil mampu membentuk rasa tanggung jawab serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan komitmen karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mutiara Nedindo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Selain itu, komitmen karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa loyalitas, keterikatan, dan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sehingga penerapan disiplin yang konsisten dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Lebih lanjut, komitmen karyawan terbukti memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga

melalui peningkatan komitmen karyawan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sehingga terdapat kemungkinan bias persepsi responden atau ketidaktepatan dalam memahami pernyataan yang diberikan. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas pada 100 orang, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, variabel yang diteliti terbatas pada disiplin kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja namun belum dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan disiplin kerja secara konsisten melalui pengawasan yang efektif, penegakan aturan yang adil, serta keteladanan dari pimpinan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas kinerja, serta membangun komunikasi internal yang terbuka dan suportif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode atau pendekatan yang berbeda serta cakupan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 801–807. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation and work discipline on employee performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88–98. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Baskara, O. S., & Snusi, F. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Jumanis Baja*, 7(2), 122–137.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The effect of work discipline, organizational commitment and work motivation on employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>

- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatmawati, A. K. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior dan leader–member exchange terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening.
- Ghozali, I. (2017). Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS untuk penelitian empiris. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 75–88. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>
- Laia, N., Hia, L. H., & Sibuea, N. (2024). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4, 990–1003.
- Mahmuddin, Y., & Nofritar. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of Science Education and Management Business*, 4, 11–34.
- Mairia, M., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2021). Leadership, organizational commitment, work discipline, and employee performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 2(2), 154–168. <https://doi.org/10.35145/jabt.v2i2.72>
- Nisha Aulia, & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1–10. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1311>
- Purba, E. M., & Silalahi, D. (2022). Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1, 224–238.
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: A literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114–123.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh teknologi informasi dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee performance analysis based on discipline, motivation, and organizational commitment. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–90. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>

- Setiawan, A., Wahyudi, Hasanah, T., Wardani, A. K., & Supratikta, H. (2025). Analisis teoritis komitmen karyawan. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.328>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press.