

## **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng**

**Nabila Ahmad <sup>\*1</sup>, Muhsin Wahid <sup>2</sup>, Jayadi <sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Universitas Muslim Indonesia*

### **Abstract**

The purpose of this study is to examine the influence of organizational commitment and work discipline on employee performance at the Office of Investment, Integrated One-Stop Services, Manpower, and Transmigration of Soppeng Regency. The study was conducted over a one-month period, from December 2024 to January 2025. The population in this research consists of all civil servants. The sampling method used is the saturated sampling technique, where the entire population was used as the sample, resulting in a total of 42 respondents. This research utilized primary data obtained through direct field observation by distributing questionnaires/statements to the 42 respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: Partially, the organizational commitment variable has a negative and insignificant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, organizational commitment and work discipline together have a significant influence on employee performance.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance*

Copyright (c) 2025 Nabila Ahmad

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [nabilaahmad2211@gmail.com](mailto:nabilaahmad2211@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik dari segi kualitas pengetahuan karyawan, juga dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraan,

sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan komitmen pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. (Baharuddin *et al.*, 2015).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi maka pemimpin dan perusahaan harus lebih memperhatikan pegawainya karena pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmennya. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk berkomitmen tinggi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012:8) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya (Bagis *et al.*, 2019)

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, serta diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Indikator disiplin kerja dapat dilihat dari meningkatnya absensi yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisiensi yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapihan, dan ketelitian dalam bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan.

Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang, selain dengan meningkatkan disiplin kerja dan komitmen kerja juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai.

Organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Menurut Mangkunegara "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya". Keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan

pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018).

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Bagis et al., 2019) mengemukakan bahwa:

*“Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.*

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh pegawai sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja pegawai. Setiap pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kedisiplinan yang diterapkan pada karyawan didasarkan pada keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah diselesaikan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memiliki sistem pengawasan bagi pegawai agar memiliki kedisiplinan yang baik.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan, (Syabirin, 2022). Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Pegawai akan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi, Sidanti (2015:45)

Patuh atau tidaknya seorang karyawan terhadap aturan perusahaan menggambarkan kedisiplinan seorang karyawan. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan dengan manajer personalia, mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat jam masuk kantor dan tidak hadir tanpa izin dari perusahaan.

Dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, tenaga kerja dan transmigrasi sebagai instansi pemerintah yang melaksanakan tugas bidang penanaman modal, pelayanan perizinan, ketenagakerjaan dan mengelola perpindahan penduduk, maka perlu dilakukan analisis terhadap pencapaian kerjanya. Sebagai Lembaga yang melaksanakan urusan penanaman modal, pelayanan perizinan, ketenagakerjaan dan mengelola perpindahan penduduk kinerja

pegawai sangat tergantung atas kinerjanya yang merupakan aset utama pencapaian kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan layanan.

Adapun Fenomenanya terdapat masalah dalam komitmen organisasi seperti: Terdapat tantangan yang terjadi di beberapa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain. Hal ini terlihat dari variasi dalam keterlibatan karyawan dalam mencapai target pelayanan. Dalam situasi tertentu, seperti ketika ada peningkatan volume kerja, sebagian karyawan mengalami kelelahan atau kehilangan motivasi, yang berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, perubahan kebijakan atau alur kerja yang cepat kadang-kadang membuat adaptasi menjadi tantangan, sehingga komitmen untuk mempertahankan standar pelayanan optimal menjadi sulit dipertahankan.

Begitu juga dengan masalah Disiplin Kerja masih terdapat kondisi di mana sebagian pegawai terkadang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Hal ini tentu menjadi perhatian tersendiri karena berpotensi memengaruhi kelancaran koordinasi internal serta efektivitas pelaksanaan tugas harian.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sangat fokus pada pengumpulan data. Data yang dimaksud berupa angka hasil pengukuran. Karena itu, dalam penelitian ini *statistic* memiliki peran sangat penting sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan *statistic* (Sugiyono, 2015:13). Statistik inferensial adalah teknik *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2016:209). Dalam Penyusunan penelitian ini, Peneliti melakukan penelitian di Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. Adapun waktu Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka hasil dari tabulasi data kuesioner responden. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada kantor dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten soppeng berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh Dimana seluruh anggota populasi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng dijadikan sampel sebanyak 42 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.481	.400		1.200	.237
	Komitmen Organisasi	-.087	.089	-.098	-.976	.335
	Disiplin Kerja	.966	.106	.920	9.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila sig < 0,05, maka H0 ditolak dengan H1 diterima.
- Apabila sig > 0,05, maka H0 diterima dengan H1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Komitmen Organisasi(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar -0,976 dan nilai signifikansi X1 sebesar 0,335 > 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi(X1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H<sub>1</sub> ditolak.

2. Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)

Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 9,144 dan nilai signifikansi X2 sebesar 0,000 < 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H<sub>2</sub> diterima.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji F 1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.946	2	3.473	57.620	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.351	39	.060		
	Total	9.296	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 57,620 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka variabel-variabel X yang terdiri dari Komitmen Organisasi(X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi belum cukup untuk mendorong peningkatan performa kerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang terbentuk dalam diri pegawai lebih didasari oleh kewajiban kerja dari pada kedekatan emosional terhadap organisasi, sehingga tidak berdampak langsung terhadap kualitas maupun produktivitas kerja.

Berdasarkan teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997), terdapat tiga bentuk komitmen yang memengaruhi perilaku kerja, yaitu:

1. Komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. Komitmen normatif, yang mencerminkan perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi.
3. Komitmen berkelanjutan, yang didasari oleh pertimbangan atas konsekuensi atau kerugian apabila pegawai meninggalkan organisasi.

Dalam konteks organisasi yang diteliti, bentuk komitmen yang mendominasi adalah normatif dan berkelanjutan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai merasa terikat karena kewajiban moral atau karena kepentingan pribadi, seperti stabilitas pekerjaan dan keamanan finansial. Namun, jenis komitmen seperti ini belum mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja secara maksimal, karena tidak ditopang oleh keterlibatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Pegawai tetap melaksanakan tugas sesuai aturan, tetapi tidak menunjukkan Upaya standar yang ditetapkan. Motivasi kerja cenderung bersumber dari rutinitas dan kepatuhan terhadap prosedur formal, bukan dari inisiatif. Kondisi ini diperparah oleh minimnya penghargaan terhadap kinerja, serta belum terbentuknya budaya organisasi yang mendorong partisipasi aktif pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Baihaqi & Saifudin, 2021), dan (Lumentut *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen yang hanya bersifat formal, tanpa diiringi rasa memiliki, tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja.

Sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan penelitian Andriani (2019) dan Lestari (2020), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian mereka, komitmen afektif menjadi faktor utama yang mendorong pegawai bekerja dengan lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin tinggi disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng maka semakin rendah kualitas kerja yang akan dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Hamali:2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya kualitas kinerja seseorang, karena disiplin akan mendorong seseorang untuk selalu patuh terhadap peraturan yang ada dalam Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Seorang pemimpin dan juga seorang karyawan harus memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari sikap tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2019) dengan hasil penelitian ini bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin disiplin seorang karyawan maka semakin baik kinerja mereka.

## SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Komitmen yang bersifat normative dan berkelanjutan belum mampu menjadi pendorong utama kinerja karena tidak didukung oleh keterikatan emosional dan motivasi kerja yang tinggi.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang tinggi memperkuat tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan terhadap tugas, sehingga langsung berkontribusi pada peningkatan kerja pegawai.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya apabila tertarik untuk melakukan penelitian di bidang yang sama disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lain yang

- dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak alat uji untuk olah data lainnya, sehingga hasil yang diperoleh bisa lebih akurat.
  3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengambilan sampel dengan responden yang lebih luas cakupannya dan menambah objek penelitian.

## Referensi:

- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jesya*, 7(2), 1499–1510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1559>
- ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV(PERSERO) MAKASSAR. (n.d.).
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Hendrawan Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., Ekonomi, F., Universitas, B., & Karangturi, N. (2022a). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUMN KOTA SEMARANG. 2(2).
- Hendrawan Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., Ekonomi, F., Universitas, B., & Karangturi, N. (2022b). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUMN KOTA SEMARANG. 2(2).
- Lumentut, F. C., K Lengkong, V. P., Sendow, G. M., Lumentut, F. C., K Lengkong, V. P., Sendow, G. M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022a). *THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICE OFFICE MANADO IN THE ERA OF THE COVID-19 PANDEMIC*. 10(1), 481–490.
- Lumentut, F. C., K Lengkong, V. P., Sendow, G. M., Lumentut, F. C., K Lengkong, V. P., Sendow, G. M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022b). *THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICE OFFICE MANADO IN THE ERA OF THE COVID-19 PANDEMIC*. 10(1), 481–490.
- Mukti, M., Dewi, C. P., Program, S., Manajemen, S., La, T., & Mashiro, R. (n.d.). *Muhi dan Cucu/Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 197–204.
- Putu, B., Susila, E., & Lindawati, N. P. (2022). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (Susila, Lindawati (Vol. 6, Issue 1))*.
- Situmorang, A., & Munthe, K. (n.d.). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN.
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., Azijah, N., & Keuangan, A. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek*). <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wariati, N., Pendapatan, D., Keuangan, P., Kabupaten, A., Timur, B., Dahniar, ), & Sugiati, T. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN BARITO TIMUR.

