Vol. 4, No. 4 2026
e-ISSN: 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Pengaruh Komitmen dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Metropolitan Mall Bekasi

Lilis Febriyani[1], Hartanti[2], R.M. Tedy Aliudin[3]
[1,2,3]Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: lilisfebri07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store. Penelitian melibatkan 86 responden menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R2) diolah menggunakan bantuan SPSS versi 25. Hasil hipotesis pertama diterima, nilai t hitung sebesar 10,340 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,0. Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara komitmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Matahari Departemen Store Metropolitan Bekasi. Hasil hipotesis kedua diterima. Hasil hipotesis kedua diterima nilai t hitung sebesar 10,156 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi. Hasil hipotesis ketiga diterima hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 73,920 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,108, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Menunjukkan komitmen kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

Kata Kunci: Komitmen, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di tengah persaingan bisnis ritel yang semakin ketat, perusahaan dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Salah satu faktor yang berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung produktivitas, pencapaian target, serta kualitas pelayanan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat memengaruhi kinerja, di antaranya komitmen dan disiplin kerja.

Komitmen kerja menunjukkan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan serta memberikan kemampuan terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan penyelesaian pekerjaan sesuai standar. Komitmen dan disiplin yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja.

Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi sebagai perusahaan ritel membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dan disiplin kerja yang baik. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap aturan, serta pekerjaan yang belum sepenuhnya diselesaikan sesuai standar perusahaan.

Berdasarkan data absensi periode Maret–Mei 2026, dari 7.043 catatan kehadiran terdapat 5.593 atau 79,41% kehadiran tepat waktu dan 1.078 atau 15,31% keterlambatan. Selain itu, jumlah karyawan menurun dari 159 orang pada bulan Maret menjadi 86 orang pada bulan Mei. Data turnover juga menunjukkan terdapat 73 karyawan yang keluar selama periode tersebut dengan tingkat turnover keseluruhan sebesar 20,92%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek disiplin dan komitmen karyawan masih perlu mendapat perhatian.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya perbedaan temuan. Syanan dan Magdalena (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, Adiseputra dan Sampeliling (2026) menemukan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali pengaruh komitmen dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi."**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Ruang lingkup penelitian berfokus pada pengaruh komitmen dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store Metropolitan Mall Bekasi. Subjek penelitian adalah 86 karyawan yang sekaligus menjadi sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Maret hingga Mei. Penelitian membatasi pembahasan pada tiga variabel, yaitu komitmen sebagai variabel independen pertama (X1), kedisiplinan sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan literatur yang relevan. Data kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam studi ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, dan durasi bekerja. Pengelompokan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang sifat-sifat responden. Karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki - laki	39	45
Perempuan	47	55
Jumlah	**86**	**100**

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan**,** yaitu sebanyak 47 orang (55%)**,** sedangkan laki-laki berjumlah 39 orang (45%)**.** Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi didominasi oleh perempuan.

Vol. 4, No. 4 2026
e-ISSN: 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
17 - 20 tahun	0	0
21 - 30 tahun	52	60,5
31 - 40 tahun	33	38,4
> 40 tahun	1	1,1
Jumlah	**86**	**100**

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berusia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 52 orang (60,5%). Selanjutnya, responden yang berusia 31–40 tahun berjumlah 33 orang (38,4%), sedangkan responden yang berusia di atas 40 tahun hanya 1 orang (1,1%). Tidak terdapat responden yang berusia 17–20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi berada pada usia produktif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SLTA	55	64
Diploma (D3)	7	8
Sarjana (S1)	24	28
Magister (S2)	0	0
Doctor (S3)	0	0
Jumlah	**86**	**100**

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SLTA, yaitu sebanyak 55 orang (64%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 24 orang (28%), sedangkan responden dengan pendidikan Diploma (D3) sebanyak 7 orang (8%). Tidak terdapat responden dengan pendidikan Magister (S2) maupun Doktor (S3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi memiliki latar belakang pendidikan SLTA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 - 5 tahun	55	64
6 - 10 tahun	31	36
> 10 tahun	0	0
Jumlah	**86**	**100**

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 55 orang (64%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 31 orang (36%), dan tidak terdapat responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi memiliki masa kerja yang relatif baru, yaitu kurang dari lima tahun.

Deskripsi Data Penelitian

Berikut disajikan deskripsi tanggapan responden berdasarkan hasil analisis frekuensi pada setiap variabel penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 86 karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

A. Variabel Komitmen (X1)

Berikut disajikan hasil analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Komitmen (X1) berdasarkan hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 4. Jawaban responden variabel komitmen (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	25	29,1	22	25,6	39	45,3
2	X1.2	0	0	2	2,3	19	22,1	30	34,9	35	40,7
3	X1.3	1	1,2	0	0	12	14	21	24,4	52	60,5
4	X1.4	0	0	0	0	14	16,3	27	31,4	45	52,3
5	X1.5	0	0	0	0	14	16,3	30	34,9	42	48,8
6	X1.6	2	2,3	2	2,3	15	17,4	24	27,9	43	50
7	X1.7	0	0	1	1,2	13	15,1	37	43	35	40,7
8	X1.8	0	0	0	0	10	11,6	34	39,5	42	48,8
9	X1.9	0	0	0	0	15	17,4	26	30,2	45	52,3
10	X1.10	0	0	1	1,2	14	16,3	21	24,4	50	58,1

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5 tanggapan responden terhadap variabel Komitmen (X1) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh pernyataan. Persentase jawaban Sangat Setuju berkisar antara 40,7% hingga 60,5%, sedangkan jawaban Setuju berkisar antara 24,4% hingga 39,5%. Di sisi lain, jumlah responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) relatif sedikit, bahkan pada sebagian besar pernyataan tidak terdapat responden yang memilih kedua kategori tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi memiliki tingkat komitmen kerja yang baik terhadap perusahaan.

B. Variabel Kedisiplinan (X2)

Berikut disajikan hasil analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kedisiplinan (X2) berdasarkan hasil penyebaran kuesioner:

Vol. 4, No. 4 2026
e-ISSN: 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Tabel 5. Jawaban responden variabel kedisiplinan (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	1	1,2	24	27,9	23	26,7	38	44,2
2	X2.2	0	0	0	0	18	20,9	31	36	37	43
3	X2.3	1	1,2	2	2,3	16	18,6	26	30,2	41	47,7
4	X2.4	0	0	3	3,5	13	15,1	27	31,4	43	50
5	X2.5	1	1,2	1	1,2	18	20,9	26	30,2	40	46,5
6	X2.6	0	0	1	1,2	21	24,4	26	30,2	38	44,2
7	X2.7	0	0	0	0	23	26,7	29	33,7	34	39,5
8	X2.8	0	0	1	1,2	15	17,4	29	33,7	41	47,7
9	X2.9	0	0	2	2,3	9	10,5	30	34,9	45	52,3
10	X2.10	0	0	0	0	17	19,8	20	23,3	49	56,8

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6 tanggapan responden terhadap variabel Kedisipilinan (X2) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh pernyataan. Persentase jawaban Sangat Setuju berkisar antara 39,5% hingga 56,8%, sedangkan jawaban Setuju berkisar antara 23,3% hingga 36%. Di sisi lain, jumlah responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) relatif sedikit, bahkan pada sebagian besar pernyataan tidak terdapat responden yang memilih kedua kategori tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik terhadap perusahaan.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut disajikan hasil analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 6. Jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1.1	0	0	1	1,2	21	24,4	23	26,7	41	47,7
2	Y1.2	0	0	2	2,3	13	15,1	27	31,4	44	51,2
3	Y1.3	0	0	1	1,2	19	22,1	28	32,6	38	44,2
4	Y1.4	0	0	1	1,2	16	18,6	26	30,2	43	50
5	Y1.5	1	1,2	0	0	21	24,4	22	25,6	42	48,8
6	Y1.6	0	0	0	0	18	20,9	22	25,6	46	53,5
7	Y1.7	0	0	0	0	17	19,8	27	31,4	42	48,8
8	Y1.8	0	0	0	0	11	12,8	38	44,2	37	43
9	Y1.9	0	0	0	0	17	19,8	21	24,4	48	55,8
10	Y1.10	0	0	0	0	16	18,6	22	25,6	48	55,8

Sumber: kuesioner, data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7 tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh pernyataan. Persentase jawaban Sangat Setuju berkisar antara 43% hingga 55,8%, sedangkan jawaban Setuju berkisar antara 24,4% hingga 44,2%. Di sisi lain, jumlah responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) dan

Sangat Tidak Setuju (STS) relatif sedikit, bahkan pada sebagian besar pernyataan tidak terdapat responden yang memilih kedua kategori tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi memiliki tingkat kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam Penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari setiap item kuesioner dengan r tabel untuk memastikan validitasnya. Diketahui bahwa r tabel untuk N = 86 adalah df = N – 2 (86-2) = 84 dengan distribusi signifikan uji dua arah 5% adalah 0,212.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan taraf signifikan 0,05 yaitu:

1. Jika r hitung > r tabel atau p-value < α (0,05), maka item dinyatakan “valid”.
2. Jika r hitung < r tabel atau p-value > α (0,05), maka item dinyatakan “tidak valid”

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen (X1)	X1.1	0,689	0,212	Valid
	X1.2	0,775	0,212	Valid
	X1.3	0,639	0,212	Valid
	X1.4	0,685	0,212	Valid
	X1.5	0,519	0,212	Valid
	X1.6	0,679	0,212	Valid
	X1.7	0,584	0,212	Valid
	X1.8	0,655	0,212	Valid
	X1.9	0,63	0,212	Valid
	X1.10	0,658	0,212	Valid
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,596	0,212	Valid
	X2.2	0,719	0,212	Valid
	X2.3	0,720	0,212	Valid
	X2.4	0,693	0,212	Valid
	X2.5	0,635	0,212	Valid
	X2.6	0,597	0,212	Valid
	X2.7	0,623	0,212	Valid
	X2.8	0,64	0,212	Valid
	X2.9	0,730	0,212	Valid
	X2.10	0,600	0,212	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,616	0,212	Valid
	Y.2	0,731	0,212	Valid
	Y.3	0,668	0,212	Valid
	Y.4	0,535	0,212	Valid
	Y.5	0,641	0,212	Valid
	Y.6	0,505	0,212	Valid
	Y.7	0,570	0,212	Valid
	Y.8	0,723	0,212	Valid
	Y.9	0,611	0,212	Valid
	Y.10	0,628	0,212	Valid

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Dari Tabel 8 hasil uji validitas menggunakan SPSS 25 yang telah di olah, terbukti hasil pengujian data nilai r hitung > dibandingkan nilai r tabel (0,212). Dengan demikian, dapat

Vol. 4, No. 4 2026
e-ISSN: 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

dikatakan bahwa setiap pernyataan terhadap variabel komitmen (X1), kedisiplinan (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah Valid (Sah).

Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen dapat diketahui dari nilai cronbach's alpha pada output reliability statistics dibandingkan dengan kriteria adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai cronbach's alpha < 0,7, maka dinyatakan kurang reliabel.
2. Apabila nilai cronbach's alpha > 0,7, maka dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Nilai Koefisien	Keterangan
Komitmen (X1)	0,849	10	> 0,70	Reliable
Kedisiplinan (X2)	0,851	10	> 0,70	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	10	> 0,70	Reliable

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Dari Tabel 9 hasil uji reabilitas menggunakan SPSS 25 yang telah di olah, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk masing – masing variabel di atas 0,70. Hasil uji reabilitas menunjukan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel komitmen (X1), kedisiplinan (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat reabilitas yang memenuhi kriteria penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan nilai signifikansi pada kolom kolmogorov-smirnov. Teknik analisisnya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (probability sig 2-tailed) > 0,05, maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (probability sig 2-tailed) < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

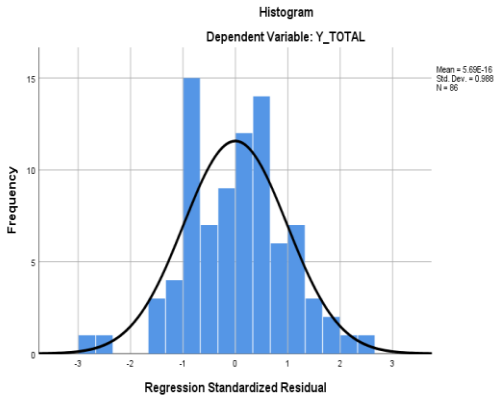
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters[a,b]	Mean	42.8720930
	Std. Deviation	4.00570748
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.078
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050[c]

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

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

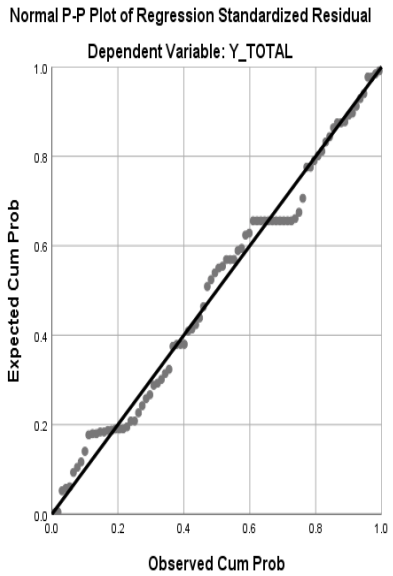
Pada tabel 10 seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai Signifikansi Asymp Sig sebesar 0,05 > 0,05. Bisa disimpulkan bahwa komitmen (X1), kedisiplinan (X2), dan kinerja karyawan (Y) memenuhi asumsi normal sehingga digunakan dalam penelitian.



Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Regression Residual

Berdasarkan gambar 1 uji normalitas Hasil residu dapat dilihat dari grafik yang dihasilkan SPSS, yang akan membentuk kurva lonceng jika data berdistribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram residual regresi yang sudah distandarisasi. Seperti yang terlihat pada gambar kurva pada hasil output analisis SPPS tersebut berbentuk seperti lonceng. Dengan demikian data tersebut dapat dianggap bersdistribusi normal.



Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

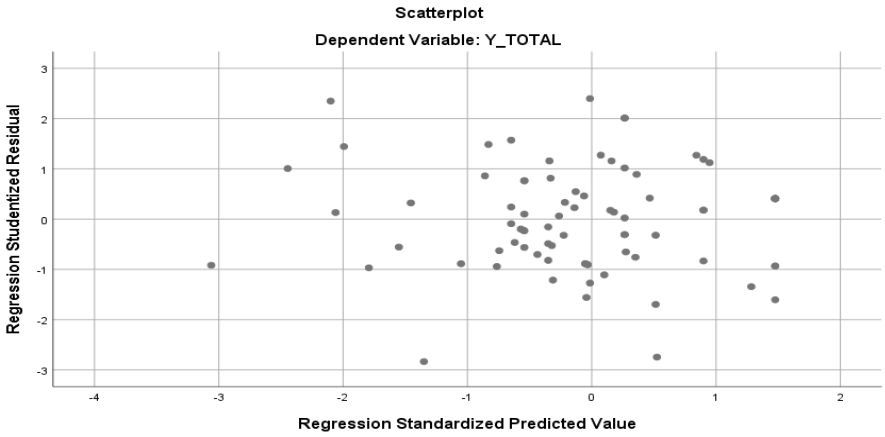
Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan grafik P-plot untuk uji normalitas, titik – titik nilai tersebar sepanjang garis diagonal, tidak terlalu dekat atau jauh dari garis tersebut. Dengan demikian, data tersebut dapat terdistribusi secara normal atau teratur.

Vol. 4, No. 4 2026
e-ISSN: 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat pada gambar:



Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas melalui SPSS dilakukan dengan regresi linear, yang indikator utamanya adalah nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) serta hubungan korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. VIF < 10 dan tolerance > 0,1 menandakan tidak ada multikolinearitas.
2. Korelasi variabel bebas < 0,5 menunjukkan hubungan antar variabel tidak terlalu kuat, sehingga bebas multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.361	2.862		2.921	.004		
	X1_TOTAL	.423	.093	.441	4.541	.000	.460	2.176
	X2_TOTAL	.385	.089	.418	4.309	.000	.460	2.176

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Pada Tabel 11 hasil olah SPPS untuk uji multikolinearitas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai toleransi sebesar 0,460 > 0,1 atau nilai VIF sebesar 2,176 < 10 menunjukkan bahwa variabel komitmen (X1) tidak mengalami multikolinearitas.
2. Nilai toleransi sebesar 0,460 > 0,1 atau nilai VIF sebesar 2,176 < 10 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X2) tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis Regresi Liniear Berganda

Untuk menilai pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Adapun hasil pengolahan data dari analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.361	2.862		2.921	.004
	X1_TOTAL	.423	.093	.441	4.541	.000
	X2_TOTAL	.385	.089	.418	4.309	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Pada Tabel 12 hasil olah SPPS hasil uji regresi linear berganda, dapat diamati bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + e$$

$$Y = 8{,}361 + 0{,}423X1 + 0{,}385X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 8,361 menunjukkan bahwa jika nilai komitmen dan kedisiplinan dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 8,361. Ini merupakan nilai dasar kinerja sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas.
2. Koefisien regresi komitmen sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,432, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa komitmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,385 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kualitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,385 dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel atau melihat nilai signifikansi.

1. Apabila nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (α), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti variabel komitmen kerja atau kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari α, maka hipotesis nol (Ho) diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Vol. 4, No. 4 2026
e-ISSN: 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial) Komitmen (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.993	3.008		3.987	.000
	X1_TOTAL	.719	.069	.748	10.340	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Pada Tabel 13 hasil olah SPPS untuk uji T secara parsial antara variabel komitmen (X1), kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:
Ttabel = (a/2) : n – k – 1)
Ttabel = (0,05/2 : 86 – 2 – 1)
Ttabel = (0,025 : 83)
Keterangan :
a = 0,05 (nilai signifikansi 5%)
n = 86 (jumlah sample)
k = 2 (jumlah variable)
Di mana Ttabel = 0,025 : 83 pada distribusi dengan nilai Ttabel 1,988.

Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (Ha 1) diterima dan hipotesis nol (Ho 1) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai t hitung sebesar 10,340 > 1,988.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store Mall Metropolitan Bekasi.

Tabel 13. Hasil Uji T (Parsial) Kedisiplinan (X2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.909	2.875		4.838	.000
	X2_TOTAL	.684	.067	.742	10.156	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Pada Tabel 14 hasil olah SPPS untuk uji T secara parsial antara variabel kedisiplinan (X2) , kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:
Ttabel = (a/2) : n – k – 1)
Ttabel = (0,05/2 : 86 – 2 – 1)
Ttabel = (0,025 : 83)
Keterangan :
a = 0,05 (nilai signifikansi 5%)
n = 86 (jumlah sample)
k = 2 (jumlah variable)
Di mana Ttabel = 0,025 : 83 pada distribusi dengan nilai Ttabel 1,988.

Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (Ha 2) diterima dan hipotesis nol (Ho 2) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai t hitung sebesar 10,156 > 1,988.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store Mall Metropolitan Bekasi.

Uji F (Simultan)

Analisis Uji F, dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel setelah terlebih dahulu menetapkan tingkat signifikansi (α) dan derajat kebebasan (n - k - 1), guna memperoleh nilai F kritis sebagai batas pengujian:

Pengambilan keputusan dengan α = 0,05 dilakukan sebagai berikut:

1. F hitung > F tabel atau sig < 0,05 → ada pengaruh simultan.
2. F hitung < F tabel atau sig > 0,05 → tidak ada pengaruh simultan

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan) Komitmen (X1) dan Kedisiplinan (X2)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363.884	2	681.942	73.920	.000[b]
	Residual	765.709	83	9.225		
	Total	2129.593	85			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Pada Tabel 15 menunjukkan hasil uji F simultan dengan SPSS, yang menguji pengaruh variabel Komitmen (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Df1 = k – 1
Df2 = n – k – 1
Df1 = 3 – 1 = 2
Df2 = 86 – 3 – 1 = 82
Keterangan :
Df = derajat kebebasan
n = 86 (jumlah sample)
k = 3 (jumlah variable)

Di mana Ftabel Df 1 = 2 dan Df 2 = 82 pada distribusi dengan nilai Ftabel 3,108. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa Ha_3 diterima dan H_{03} ditolak, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan f hitung 73,920 > f tabel 3,108. Ini mengindikasikan bahwa Komitmen (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departemen Store Metropolitan Mall Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah in:

1. 0 < R ≤ 0,10 → Korelasi sangat lemah.
2. 0,20 < R ≤ 0,40 → Korelasi lemah.
3. 0,40 < R ≤ 0,70 → Korelasi sedang.

4. 0,70 < R ≤ 0,90 → Korelasi kuat.
5. 0,90 < R ≤ 1,00 → Korelasi sangat kuat.
6. R = 1 → Korelasi sempurna.

Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Parsial Variabel Komitmen (X1)

Pada hasil olah SPPS untuk Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Parsial Variabel Komitmen (X1), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Parsial Variabel Komitmen (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748[a]	.560	.555	3.33994

a. Predictors: (Constant), X1_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 16 nilai R Square sebesar 0,560 yang mengindikasikan 56,0% bahwa variabel komitmen (X1) memberikan korelasi yang cukup secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 44,0% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Parsial Variabel Kedisiplinan (X2)

Pada hasil olah SPPS untuk Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Parsial Variabel Kedisiplinan (X2), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Parsial Variabel Kedisiplinan (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742[a]	.551	.546	3.37340

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 17 nilai R Square sebesar 0,551 yang mengindikasikan 55,1% bahwa variabel kedisiplinan (X2) memberikan korelasi yang cukup secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 44,9% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain

Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Simultan Variabel Komitmen (X1) dan Kedisiplinan (X2)

Pada hasil olah SPPS untuk Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Simultan Variabel Komitmen (X1) dan Kedisiplinan (X2), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Secara Simultan Variabel Disipin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800[a]	.640	.632	3.03734

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

Sumber: SPSS 25, data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tebel 18, pada nilai R Square sebesar 0,640% yang mengindikasikan 64,0% bahwa variabel komitmen (X1) dan kedisiplinan (X2) memberikan korelasi yang cukup berarti secara simultan terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 36,0% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Komitmen (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,340 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Dengan demikian, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, loyal terhadap perusahaan, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, produktivitas, serta pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,560 menunjukkan bahwa komitmen kerja mampu menjelaskan 56,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 44,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

Pengaruh Kedisiplinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kedisiplinan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,156 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Dengan demikian, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Kedisiplinan kerja yang tinggi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,551 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan kontribusi sebesar 55,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 44,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen (X1) Dan Kedisiplinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 73,920 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,108, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Dengan demikian, komitmen kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen dan kedisiplinan kerja secara bersamaan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan serta didukung dengan kedisiplinan yang baik akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, bertanggung jawab, dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,640 menunjukkan bahwa 64,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama. Sementara itu, 36,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja dan kedisiplinan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi perlu terus mendorong peningkatan komitmen dan kedisiplinan karyawan melalui pembinaan, pengawasan, komunikasi yang baik, serta penerapan kebijakan yang mampu meningkatkan loyalitas dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian tentang bagaimana pengaruh komitmen (X1) dan kedisiplinan (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) Matahari Departemen Store adalah sebagai berikut, Hasil hipotesis pertama diterima, Berdasarkan hasil uji t variabel Komitmen (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,340 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Dengan demikian, ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara komitmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Matahari Departemen Store Metropolitan Bekasi. Hasil hipotesis kedua diterima, Berdasarkan hasil uji t variabel Kedisiplinan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,156 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Dengan demikian, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekas. Hasil hipotesis ketiga diterima, Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 73,920 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,108, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Dengan demikian, komitmen kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIVERSITAS MALIKUSSALEH.

Adi Setya Raharjo, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Zusrony (Ed.), *UNIVERSITAS STEKOM*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Adiseputra, M. A., & Sampeliling, A. (2026). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda*. *3*(6), 962–969.

Aiman, U., Abdullah, K., Jannah, M. ., Hasda, Y., Fadila, Z., Masita, Taqwin, N., Sari, M. E., & Ardiawan, K. N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Andelan, R. (2026). *KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT . PERKEBUNAN NUSANTARA X Raden Andelan Dosen Pembimbing : Rahaditya Yunianto , SE ., MM . Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya Malang Abstrak*. 1–17.

Ariesa, D., & Marsinah, L. (2025). *Analisis Pengaruh Kepuasan, Disiplin dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Moba Latansa Diana Ariyesa 1 , Luis Marnisah 2 1*. 750–761.

Aulia, J., & Bashori. (2024). Jannatul Aulia. *Univeristas Islam Negeri Antasari Banjarmasin*, 1–5.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.

Girsang, W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No . 17 Medan*. *04*(17), 159–170.

Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 3). Universts Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Maksum, S., & Agus, R. (2025). *KINERJA DRIVER OJEK ONLINE*. *7*(1), 291–301.

Nasri, Z. (2026). *Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bidang Studi Matematika pada SMAN di Kabupaten Lombok Timur*. *6*, 228–239.

Nawir, D. (2024). *INDIKATOR DISIPLIN KERJA*. *10*(September), 301–320.

Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, *7*(2), 1748–1757. https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. Media Sahabat Cendekia. https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967496

Prasetiyani, D. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *8*(2), 388–395.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(1), 21–30.

Rahmawati, A. Y. (2020). Definisi Komitmen. *(Lubis Dan Jaya, 2019)*, (July), 1–23.

Santoso, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.

Setiawan, A., Wahyudi, Hasanah, T., Wardani, A. K., & Supratikta, H. (2025). Analisis Teoritis Komitmen Karyawan: Kajian Komprehensif Strategi Pengembangan Loyalitas Organisasi. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.328

Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). *KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN*

ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari , Kota Depok , Jawa Barat). *6*(2), 37–49.

Syauqi, I., Granadha, I. T., Andrian, W., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Organisasi*. *2*(3), 195–204.

Tambunan, K. E., Erisa, S., Sihotang, A., Mardiah, S., Al, K. U., Zahara, D. A., Sihombing, O., & Adriani, D. (2026). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran dan Literasi Ekonomi Terhadap Kemandirian Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi di UNIMED*. *11*, 1901–1909.