

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ZUMNAA ATHMAR

Supiannor¹, Fachriyahthul Jannah², Husnul Muamilah³

¹Manajemen, Universitas Terbuka, ²Sistem Informasi, Universitas Dipa Makassar, ³Bisnis,
Politeknik Negeri Balikpapan
Email: ¹supiannor@gmail.com, ²Fachriyahthuljannah24@gmail.com,
³husnulmuamilah@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out how discipline and organizational commitment influence employee performance at CV. Zumnaa Athmar. The research method used is qualitative which uses interviews as a data collection method. The benefit of this research is that it can serve as input for company leaders in efforts to improve discipline and organizational commitment to employee performance. The results of this research show that employee discipline and commitment to CV. Zumnaa Athmar is really needed to improve employee performance to be productive.

Keywords: *Discipline, organizational commitment, employee performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Zumnaa Athmar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen karyawan pada CV. Zumnaa Athmar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar produktif.

Kata Kunci: *Disiplin, komitmen Organisasi, kinerja karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Perusahaan dapat dihadapkan pada permasalahan karyawan salah satunya yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan

untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. (Shinta Devi Apriliana, et al : 2021).

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai kinerja karyawan sebagai tujuan dari kinerja perusahaan. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan. Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya: beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional.

Disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan. Oleh karena itu diperlukan disiplin yang kuat dari para karyawan agar tetap bertahan dalam persaingan. Kinerja para karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas hasil yang didapat, kehadiran di tempat kerja, akomodasi dan saling membantu secara alami, dan ketepatan waktu. (Ratna Fitriani : 2018). Karyawan adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling bersinergi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib

serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan (Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah, : 2017) selain disiplin kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. (Renita Angraini, et al : 2021). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja para karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas hasil yang didapat, kehadiran di tempat kerja, akomodasi dan saling membantu secara alami, dan ketepatan waktu. kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. (Moh. Rizal, et al : 2023). Dalam mencapai kinerja yang optimal dari seorang karyawan maka perusahaan dapat memberikan sarana maupun prasarana untuk menunjang pekerjaannya.

Dalam hal ini kinerja dapat menjelaskan sampai sejauh mana keberhasilan maupun kegagalan dalam perusahaan. Selain itu juga dapat menjelaskan mengenai fungsi pokoknya dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam waktu tertentu. (Bonaventura Hendrawan Maranata et al : 2022). komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Dwi (Haryanto : 2017). Apabila

karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula. . komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilaidan tujuan organisasi.(Priansa, : 2014).

Dengan adanya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilaidan tujuan organisasi. Priansa (2014) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu. 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Para pelaku bisnis saat ini dituntut untuk semakin menunjukkan kinerja yg baik agar dapat tetap eksis dalam dunia bisnisnya, salah satu pelaku bisnis ini adalah cv. Zumnaa Athmar merupakan salah satu perusahaan yang mengutamakan pentingnya Sumber daya manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti atau observasi juga hasil wawancara dengan pihak CV Zumnaa Athmar. Nampak bahwa karyawan mencerminkan perilaku yang kurang produktif, hal ini dapat dilihat dari tidak disiplinnya dalam hal ketepatan waktu ketika bekerja, dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada kondisi ini dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas kurang maksimal. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan(R. SASTI VIDIA FEBRIANTI. S : 2017).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara, sebagai teknik dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan bagi penelitian yang sedang diteliti. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, di mana pengambilan sumber data dipilih dengan pertimbangan tertentu, yaitu sumber data atau orang yang dinilai mampu memberikan jawaban dari

obyek penelitian. Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dimana peneliti akan mengutarakan beberapa pertanyaan secara terstruktur yang sebelumnya telah disusun oleh peneliti. Dalam hal menentukan informan, peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana informan dipilih berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang dilakukan, maka ditemukan bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semakin baik disiplin dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kontribusi disiplin dan komitmen organisasi sangat berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Priansa (2016) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantara faktor tersebut adalah motivasi dan disiplin. Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi CV, Zumnaa Athmar. Disiplin yang dilaksanakan dengan kuat akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga baiknya kinerja organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan, demikian sebaliknya. Disiplin yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan komitmen yang kuat. Dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyuk dan Rina (2014) dan Astuti dkk (2010), hasil penelitian ini sejalan. Yuyuk dan Rina (2014) membuktikan pengaruh signifikan disiplin terhadap komitmen karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dilihat dari jawaban responden, untuk disiplin kerja hampir semua indikator mayoritas jawaban ada pada pilihan tidak setuju. Hal ini berakibat pada komitmen organisasi yakni indikator-indikator komitmen organisasi juga banyak tidak disetujui responden. akibatnya pada komitmen organisasi yakni indikator-indikator komitmen organisasi juga banyak tidak disetujui responden.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi CV. Zumnaa Athmar diungkapkan oleh Priansa (2016) bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantara faktor tersebut adalah disiplin. Akan tetapi hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyuk dan Rina (2014), Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016), Qisti Anindiati dan Emmy Mariatin (2016), hasil penelitian ini tidak mendukung temuan karena hasil pengujian hipotesisnya membuktikan bahwa pengaruh disiplin adalah tidak nyata. Distribusi jawaban responden sebenarnya menunjukkan kecenderungan yang linier, akan tetapi ternyata tidak terbukti secara nyata. Hasil pembuktian tidak signifikannya pengaruh disiplin terhadap komitmen karyawan

disebabkan, taat atau tidaknya karyawan terhadap peraturan yang diberlakukan (disiplin) bukan karena setia dengan organisasi tetapi karyawan takut mendapatkan sanksi yang mengakibatkan dikeluarkan dari perusahaan. Terhadap indikator disiplin yang digunakan, berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel disiplin memang cukup banyak karyawan yang menyangkal adanya sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan, dan keadilan terdapat peraturan. Akan tetapi ternyata hal ini tidak cukup kuat menimbulkan dampak pada komitmen yang sangat rendah juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tidak banyak dipengaruhi oleh disiplin. Hal ini juga membuktikan bahwa karyawan selama ini menunjukkan kedisiplinannya karena memang peraturan harus ada dalam sebuah organisasi dan meminta ketaatan karyawan. Ketaatan terhadap peraturan bukan penyebab utama komitmen karyawan. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, maka persoalan-persoalan disiplin kerja di atas sebaiknya diatasi dengan cara meningkatkan lagi sanksi dan hukuman yang akan diberikan bagi karyawan yang melanggar, meningkatkan lagi ketegasan pimpinan dalam menegur karyawan yang melakukan kesalahan, serta memberikan keadilan bagi setiap karyawan. Apabila persoalan-persoalan itu telah diatasi maka dapat disimpulkan akan meningkatkan komitmen karyawan.

Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja adalah merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Manajer perusahaan CV. Zumnaa Athmar (Agus) yang menyatakan bahwa :

“Setiap orang belum tentu memiliki kedisiplinan, bahkan pada dirinya sendiri. Pada dasarnya disiplin adalah sikap yang baik, namun belum tentu setiap orang bisa memiliki sikap disiplin, seperti disiplin waktu, disiplin kerja dan lainnya. Dalam praktiknya sikap disiplin dibutuhkan di setiap aktivitas kita, terlebih dalam dunia kerja sehingga sikap disiplin harus diterapkan. Disiplin adalah sikap rela sepenuhnya untuk menaati segala aturan dan norma yang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab apa pun. Bagaimanapun, sikap disiplin adalah tertanam pada prinsip seseorang.” (Wawancara 02 Mei 2024)

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuantujuannya. Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Hasil wawancara dengan pimpinan CV. Zumna Athmar (Badar) menyatakan bahwa : “Saya merekrut karyawan dengan melakukan perjanjian kerja atau kontrak kerja yang tidak hanya menguntungkan

pihak perusahaan tapi juga hak dan kewajiban karyawan terpenuhi yang tertuang dalam surat perjanjian”.

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Menurut Hasibun (2014: 218) “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Hasil wawancara dengan karyawan CV. Zumna Athmar (Sandi) menyatakan bahwa : “ Saya akan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah saya sepakati bersama dengan perusahaan CV. Zumnaa Athmar”.

Disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik disiplin dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kontribusi disiplin dan komitmen organisasi sangat berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cinthia (2021), bahwa disiplin kerja melalui komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Muhyadin (2019), menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Selanjutnya penelitian Marsoit (2017) menyatakan bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Pratama (2017) disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,, penelitian Santoso (2017) bahwa variabel disiplin dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin dan variabel komitmen organisasional harus di perhatikan dan di tingkatkan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja. Selanjutnya Hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hafid (2019) bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, begitupun penelitian dari, Dewi (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan selanjutnya penelitian dari Dwi Haryanto (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Kemudian hasil penelitian Harun (2016) variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan , dan penelitian dari Utami (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitupun penelitian Respatiningsih (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, penelitian Nanda (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disiplin dan komitmen karyawan pada CV. Zumnaa Athmar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar produktif. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan komitmen organisasi CV. Zumnaa Athmar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonaventura Hendrawan Maranata et al, (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang). DOI: <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Haryanto D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. CV. Indyferyto Group. Yogyakarta.
- Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah, (2017) Pengaruh Disiplin Kerja. Pangki Hermanto , Nunuk Herawati, (2019) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Harmoni Sejahtera Abadi Di Karanganyar. ISSN 2337-5965.
- Moh. Rizal, et al, (2023) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo) DOI: <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.18216>
- [5] Priansa,. (2014) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- R. Sasti Vidia Febriyanti. S , (2017) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Ratna F, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Fave hotel Malioboro Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/65352>.
- Renita Angraini1, et al, (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang).ISSN (ONLINE) 2746-0460.
- Shinta Devi Apriliana, et al, (2021) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. DOI: <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.