

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Anik Herminingsih^{1*} dan Immanuel²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

* anik_herminingsih@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *Human resources are one of the important factors in an organization,, therefore human resources must be considered or maintained by the company for the progress of the organization. This study aims to analyze and determine the effect of organizational commitment, job satisfaction, and work motivation on work discipline. Research design in this study is quantitative. The data collection method used is a survey method. Instrument in this research is a questionnaire. The data analysis method used is Smart PLS (Partial Least Square). This study prove that organizational commitment has a positive and significant effect on work discipline, job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline, work motivation has a positive and significant effect on work discipline.*

Keywords: Organizational Commitment; Job Satisfaction; Work Motivation; Work Discipline.

ABSTRAK. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus di perhatikan atau dijaga keadaannya oleh perusahaan demi kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Desain analisis data pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Instrument dalam penelitian ini ada kuisioner. Metode analisa data yang digunakan adalah Smart PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: Komitmen Organisasional; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja.

Submitted:20 Oktober 2022

Revised: 19 November 2022

Accepted:2 Desember 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i3.19433>

PENDAHULUAN

Pada zaman modern dan persaingan global seperti saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat bersaing dipasar global. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga keadaannya oleh suatu organisasi untuk kemajuan organisasi tersebut. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat didalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Handoko, 2015). Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkapabilitas merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi dalam era globalisasi saat ini. Namun untuk membuat sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja dari para karyawannya. Perusahaan juga harus memerhatikan atau memastikan bahwa para karyawan dapat menikmati pekerjaan-nya sehingga tujuan organisasi pun tercapai.

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku sehingga disiplin yang baik mencerminkan akan kesadaran karyawan atau tenaga kerja akan tugas-tugas yang harus dikerjakan. Disaat para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan tercapai juga suatu keuntungan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satu-nya adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku para karyawan dalam bentuk loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya juga memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, karena ia percaya kepada perusahaan dan mempunyai keinginan untuk maju bersama-sama dengan perusahaan. Oleh karena itu para karyawan akan selalu bersikap disiplin dan selalu menjaga nama baik perusahaan. Dengan adanya komitmen, karyawan akan mau berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberikan respon yang besar kepada perkembangan perusahaan tersebut, dan tekak kuat menjaga eksistensi perusahaan. Itu tercipta karena adanya kepercayaan dari karyawan atau anggota organisasi, bahwa komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Haryanto, 2010).

Disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan jika perusahaan memerhatikan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja akan didapat jika adanya keselarasan antara harapan para karyawan dan kenyataan yang terjadi ditempat kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka itu akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dan itu suatu hal yang bagus karena membuat hal positif kepada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan seseorang itu berbeda-beda, maka jika tingkat kepuasan seseorang itu tinggi ia akan berusaha untuk mencapai kepuasan mereka sendiri dengan rajin bekerja.

Selain itu diperlukan motivasi kerja, motivasi kerja timbul karena adanya keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu. Jika tujuan itu telah dicapai maka seseorang itu akan merasa puas. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan (Uno, 2013). Motivasi kerja sangat penting bagi para karyawan, karena itu akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan. Motivasi juga dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Motivasi yang baik dan

benar itu akan membuat seseorang menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kepuasannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan maka diharapkan mereka akan bekerja lebih semangat, mencintai pekerjaannya dan juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Jika para karyawan memiliki motivasi kerja, maka akan timbul sikap disiplin kerja didalam diri perusahaan dan itu berdampak positif untuk mencapai tujuan perusahaan.

CV. Inti Persada adalah salah satu perusahaan yang terletak di JL. Kyai Tapa, Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat yang bergerak dibidang cleaning service. Jumlah karyawan yang dimiliki terdapat 40 orang dan CV. Inti Persada telah bermitra dengan Universitas Trisakti dan rumah sakit pendidikan Ukrida. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Inti Persada, terdapat permasalahan yang terjadi pada CV. Inti Persada. Permasalahan itu dapat dilihat dari daftar hadir kerja karyawan yang terdiri dari tanpa keterangan, izin, sakit, dan terlambat. Dapat dilihat dari tabel.1, apakah kehadiran karyawan pada bulan januari sampai maret mengalami kenaikan, atau sebaliknya malah terjadi penurunan sehingga menyebabkan variabel disiplin kerja mengalami suatu permasalahan. Berikut data absensi karyawan selama bulan januari sampai maret 2021 di CV. Inti Persada.

Tabel.1 Data Absensi Karyawan CV. Inti Persada

Bulan	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Terlambat	Jumlah Karyawan
Januari 2021	21	12	16	15	40
Februari 2021	16	15	11	17	40
Maret 2021	18	17	12	19	40

Sumber: Data Absensi CV. Inti Persada

Berdasarkan Tabel.1 dapat dilihat banyak karyawan yang datang terlambat saat jam kerja. Meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan-peraturan dengan memberikan sanksi secara lisan dan juga pemotongan gaji pada karyawan yang melanggar disiplin kerja namun peraturan tersebut tidak berdampak pada karyawan. Pada Tabel.1 juga bisa dilihat masih banyak karyawan yang izin, seperti izin untuk datang siang, izin untuk pulang cepat, dan juga izin masuk setengah hari. Meskipun karyawan yang datang terlambat pada bulan Januari hingga Maret berkurang setiap bulannya, namun karyawan yang melakukan izin terus bertambah. Hal ini menunjukan banyak karyawan yang merasa kurang motivasi untuk bekerja, hal-hal ini yang membuat kedisiplinan para karyawan menjadi berkurang dan berdampak kepada perusahaan itu sendiri. Adapun pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini: 1) Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Inti Persada? 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Inti Persada? 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Inti Persada?

KAJIAN TEORI

Kajian Teori. Menurut Bintoro & Daryanto (2017) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut Faida (2019) pengertian disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan

kepada peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan kekuatan yang tumbuh didalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Afandi (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Suparyadi dalam Tania (2020) menyatakan bahwa, komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar anggota formal, namun meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan dalam mengusahaan tingkat upaya yang tinggi terhadap kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan dari seseorang karyawan untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan dengan besarnya usaha, tekad, dan keyakinan untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Rindengan *et.al* (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Menurut Mulyanto & Lenny (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima atas hasil pengorbanan mereka terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Nugraheni et al. (2017) menyatakan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi yang dimiliki oleh para karyawan dapat sebagai alat bantu pencapaian kebutuhan dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitarnya.

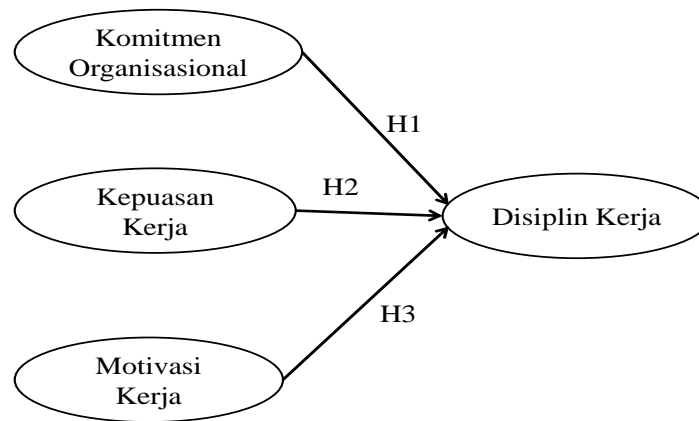
Penelitian Terdahulu

Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja. Menurut Kreitner dan Kenicki (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi tersebut dan terikat pada tujuan-tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian Setiawan (2018) terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap disiplin kerja. Hasil itu sama dengan Hermaya & Yuniawan (2018), Tjipto & Sutanto (2018), Tania et al. (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian Setiyadi & Febrianto (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, karena kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seperti kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima, lingkungan kerja mereka, kepuasan akan hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil penelitian Mulyanto & Nawangsari (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil itu sama dengan Setiawan (2018), Insan et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Menurut Santoso (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah usaha yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang mencapai tujuan organisasi yang bersumber dari kemampuan dan usaha. Memotivasi karyawan merupakan salah

satu rangsangan agar semangat dalam bekerja agar produktif kerja tidak berkurang. Berdasarkan hasil penelitian Oktaria & Nugraheni (2017) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil itu sama dengan Setiyadi & Febrianto (2020), Setiawan et al. (2019), Mulyanto & Nawangsari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka dari itu penulis mengambil keputusan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Desember 2021. Dalam memperoleh data-data untuk menyusun penelitian ini, Penulis melakukan penelitian di CV. Inti Persada yang berlokasi di JL. Kyai Tapa, Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat yang bergerak dibidang *cleaning service*. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adaah penelitian kausal. Menurut Siregar (2015) penelitian kausal mengkaji hubungan sebab antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini meneliti hubungan antara tiga variabel *independent* yaitu: komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap satu variabel dependen yaitu disiplin kerja.

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Inti Persada yang berjumlah 40 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat populasi dari penelitian ini kurang dari 100 maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode pengumpulan data dalam penelitian kali ini melalui penyebaran kuisioner. Menurut Suprpto (2017) menyebutkan kuisioner adalah daftar yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan, dimana responden bisa menjawab langsung pernyataan / pertanyaan tersebut pada lembar yang telah tersedia. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM (*Structural*

Equation Modeling)- PLS (*Partial Least Square*). SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah gabungan dari dua metode statistik terpisah yaitu analisis faktor (*faktor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologis dan psikometri serta persamaan stimulan yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali, 2008). PLS dimaksudkan untuk causal-predictive analysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dalam Tabel.2 bahwa dari 40 responden terdapat 33 responden atau sebesar 82,5% berjenis kelamin pria, sedangkan selebihnya 7 responden atau sebesar 17,5% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel data diatas terlihat bahwa Sebagian besar karyawan yang bekerja di CV. Inti Persada berjenis kelamin pria.

Berdasarkan data pada Tabel.2 bahwa dari responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 62,5% dan terendah adalah responden dengan usia >40 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 10%. Secara umum karyawan yang bekerja di CV. Inti Persada berada pada usia produktif yaitu 21-30 tahun.

Tabel.2 Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Gender	Laki-Laki	33	82.5	82.5	82.5
	Perempuan	7	17.5	17.5	100
	Total	40	100	100	
Usia	21-30 tahun	25	62.5	62.5	62.5
	31-40 tahun	11	27.5	27.5	90
	>40 tahun	4	10	10	100
	Total	40	100	100	
Pendidikan	SMA/SMK	40	100	100	100
Masa Kerja	<1 tahun	14	35	35	35
	2-5 tahun	21	52.5	52.5	87,5
	6-10 tahun	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100	100	

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 40 responden atau sebesar 100% berpendidikan SMA/SMK. Dari data diatas terlihat bahwa seluruh karyawan di CV. Inti Persada semua berpendidikan SMA/SMK. Berdasarkan pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar <1 tahun sebanyak 14 responden atau 35%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar 2-5 tahun sebanyak 21 responden atau 52,5%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar 6-10 tahun sebanyak 5 responden atau 12,5%.

Hasil Analisis Data

Analisis Outer Model. Pengujian *discriminant Validity* di lakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk lain. Dari hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa korelasi indikator dengan konstruknya ternyata lebih besar dari pada korelasi indikator terhadap konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan analisis *Validity-Fornell Lacker Critarion* menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai akar kuadrat dari AVE yang lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten. Hasil dari pengujian konstruk *convergent validity* juga menunjukkan bahwa masing-masing konstruk atau variabel telah memenuhi kriteria dengan nilai *average variance extracted (AVE)* diatas 0.50 (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hal ini membuktikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuisisionel yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Analisis Inner Model. Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0,33. Model pengaruh variabel laten *independent* terhadap disiplin kerja nilai *R-Square* sebesar 0,566 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebesar 56,6% sedangkan 43,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *predictive-relevance* sebesar 0,381, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0 (nol). Hal itu menunjukkan bahwa 38,1% variasi pada disiplin kerja (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel yang digunakan, dengan demikian model dikatakan layak berdasarkan kriteria bahwa memiliki nilai prediktif dan relevan memadai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel.3 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviaton</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>	Signifikansi
H1 Komitmen Organisasional → Disiplin Kerja	0,458	0,114	4,012	0,000	Positif Signifikan
H2 Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	0,218	0,106	2,060	0,040	Positif Signifikan
H3 Motivasi Kerja → Disiplin Kerja	0,289	0,130	2,215	0,027	Positif Signifikan

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel.3 hasil pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut: Hipotesis 1: Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja mempunyai nilai *T-statistic* 4,012 > *T-table* pada alpha 5% (1.96) dan nilai *P-value* 0,000 < alpha 0,05 serta nilai *original sample* 0,458 maka hipotesis pertama diterima yang artinya Komitmen Organisasional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja mempunyai nilai *T-statistic* 2,060 > *T-table* pada alpha 5% (1.96) dan nilai *P-value* 0,040 < alpha 0,05 serta nilai *original sample* 0,218 maka hipotesis kedua diterima yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja mempunyai nilai *T-statistic* 2,215 > *T-table* pada alpha 5% (1.96) dan nilai *P-value* 0,027 < alpha 0,05 serta nilai *original sample* 0,289 maka hipotesis ketiga diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Hermaya & Yuniawan (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yang berarti jika komitmen organisasional ditingkatkan maka disiplin kerja akan semakin tinggi. Penelitian oleh Rindengan & Purwanto (2019), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yang berarti dengan adanya komitmen organisasional pada karyawan terhadap perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan tinggi juga. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi tersebut dan terikat pada tujuan-tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian Setiawan (2018) terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap disiplin kerja. Hasil itu sama dengan Tjipto & Sutanto (2018), Mathilda Tania, Imanuel Tarigan & Syawaluddin (2020) yang menyatakan komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyadi & Febrianto (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yang berarti kepuasan kerja karyawan semakin terpenuhi maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian oleh Insan et al. (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yang berarti disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, apabila karyawan memiliki rasa kepuasan akan pekerjaan yang ia lakukan di perusahaan tersebut maka disiplin kerja karyawan tersebut akan tinggi juga terhadap perusahaan. Karena kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seperti kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima, lingkungan kerja mereka, kepuasan akan hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil penelitian Mulyanto & Nawangsari (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktaria & Nugraheni (2017), dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam diri mereka maka disiplin kerja mereka akan tinggi juga terhadap perusahaan. Penelitian oleh Tjipto & Sutanto (2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berarti karyawan harus diberikan motivasi yang tinggi saat mereka sedang

bekerja, karena karyawan yang memiliki motivasi yang besar itu akan berpengaruh terhadap disiplin kerja mereka. Hasil ini juga mendukung Santoso (2017) yang mengatakan bahwa motivasi adalah usaha yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang mencapai tujuan organisasi yang bersumber dari kemampuan dan usaha. Berdasarkan hasil penelitian Setiyadi & Febrianto (2020), Setiawan et al. (2019), Mulyanto & Nawangsari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan. (1) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di CV. Inti Persada. Hal ini berarti, jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka disiplin kerja karyawan juga akan tinggi. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di CV. Inti Persada. Hal ini berarti, jika karyawan merasa kepuasan kerja mereka terpenuhi di perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan semakin tinggi. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di CV. Inti Persada. Hal ini berarti, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi didalam dirinya saat bekerja, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut: (1) Pada variabel komitmen organisasional indeks tertinggi terdapat pada KO2 “Saya merasa permasalahan yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan saya juga”. Artinya masih banyak karyawan yang bersikap tidak peduli terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan, seharusnya para pemimpin perusahaan harus lebih dekat dengan karyawan seperti lebih terbuka kepada karyawan jika terdapat masalah yang sedang terjadi diperusahaan. (2) Pada variabel kepuasan kerja indeks tertinggi terdapat pada KK3 “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri”. Artinya masih banyak karyawan yang merasa tidak senang terhadap pekerjaan mereka. Seharusnya pimpinan atau atasan perusahaan memberikan suatu penghargaan, reward, ataupun bonus terhadap karyawan yang bekerja dengan bagus. Sehingga para karyawan menjadi merasa lebih senang dan dihargai pada saat mereka bekerja. (3) Pada variabel motivasi kerja indeks tertinggi terdapat pada MK5 “Saya merasa aman ketika kerja karena perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat”. Artinya masih banyak karyawan yang tidak merasa aman ketika bekerja karena kurangnya informasi keselamatan kepada karyawan saat bekerja. Seharusnya perusahaan memiliki SOP keselamatan kerja, dan harus disosialisasikan terhadap semua karyawan. Sehingga para karyawan akan merasa aman ketika mereka sedang bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abror, Mughtar, B., & Setiawan, R. (2019). The Effects of Leadership Function, Work Motivation and Job Satisfaction on Employees Work Discipline at STIKes Fort De Kock Bukittinggi. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(1), 994-1002.
- Adhimursandi, D., Achmad, G. N., & Rahmi, A. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention*, 9(3), 8-14.

- Armaniah, H., Surayani, D., & Wasilatun. (2020, December). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Work Discipline at PT. Duta Setia Pratama Cikarang-Bekasi. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(6), 1388-1395.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chin, W. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration: The development of a scale to measure faithfulness of appropriation. *Information System Research*, 8, 342-367.
- Fatmah, D., & Rahmah, M. (2019). Impact Organizational Culture and Intrapreneurship Employees on Work Discipline Employees in Brangkal Offset. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 1-8.
- Febrianto, F., & Setiyadi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Propinsi Jambi. *Jurnal Civil Service*, 14(1), 17-29.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermaya, Z. M., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(1), 1-15.
- Hons, B., Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di CV Dirgahayu Aek Godang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 72-86.
- Mantondang, R., Daulay, M. T., Sadalia, I., & Yovina, Y. (2019). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation on Employee Discipline in PT Jasa Marga (Persero) TBL, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), 37-45.
- Mulyanto, & Nawangsari, L. C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Jakarta, Depok Jawa Barat. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Perbankan*, 7(1), 1277-1284.
- Mushlis, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 323-338.
- Nugraheni, R., & Oktaria, R. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal of Management*, 6(3), 1-10.
- Nurhayati, M. (2021). *Modul Metode Penelitian*. Jakarta.
- PriskilaLang. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 61-70.
- Purwanto, A. B., & Rindengan, F. A. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 5(2), 109-123.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (persero) Area Surakarta. *Prima Ekonomika*, 9(1), 48-64.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 9*.
- Sutanto, E. M., & Tjipto, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap PT Sumber Karya. *AGORA*, 6(2).
- Syawaluddin, Tarigan, I., & Tania, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 57-70.