

## **KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANIASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Yelta Triana Haloho<sup>1</sup>, Henny Heriany Situmeang<sup>2</sup>, Sofi Maulinda Mawaddah<sup>3</sup>**  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
yeltahaloho91@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Berkat Jaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode penelitian adalah asosiatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dan teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan disiplin kerja, dan komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Katai Kunci :** Disiplin Kerja, Iklim, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the partial influence of organizational commitment on employee performance, to determine the partial influence of organizational climate on employee performance, to determine the partial influence of work discipline on employee performance and to determine the partial influence of organizational commitment, organizational climate and work discipline simultaneous impact on employee performance at PT. Permata Berkat Jaya. The research approach used is quantitative, with associative research methods, data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques using SPSS Version 23.0. The results of the research show that organizational commitment has a partial effect on employee performance, organizational climate has a partial effect on employee performance, organizational climate has a partial effect on employee performance, work discipline, and organizational commitment, organizational climate and work discipline have a simultaneous effect on employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi maupun

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai.

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

No.	Unsur-Unsur	Tahun	
		Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	74	Cukup Baik
3.	Tanggung Jawab	72	Cukup Baik
4.	Ketaatan	70	Cukup Baik
5.	Kejujuran	74	Cukup Baik
6.	Kerjasama	71	Cukup Baik
7.	Kepemimpinan	72	Cukup Baik
	Jumlah	518	
	Rata-Rata	74%	Cukup Baik

Sumber : Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. Permata Berkat Jaya

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan pada PT. Permata Berkat Jaya, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan ada beberapa karyawan yang ketaatan kerja yang belum maksimal seperti halnya terjadinya penumpukan kerja sehingga menyebabkan pekerjaan tidak optimal. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dapat dilihat dari komitmen organisasi, iklim organisasi maupun disiplin kerja dari para karyawan. Komitmen berupa suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Berdasarkan dari hasil survey komitmen organisasi, dimana masih adanya beberapa karyawan dari PT. Permata Berkat Jaya yang lalai dalam memanfaatkan waktu sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Hal ini terlihat pada saat karyawan diarahkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, namun karyawan tersebut melakukan aktivitas lain seperti social media dan media lainnya fenomena ini membuat target yang telah disepakati belum tercapai. Fenomena lainnya ialah kurangnya kepuasan kerja dimana beberapa pegawai sering mengeluh kurang menyenangkan pekerjaannya ditandai dengan pekerjaan yang terus bertambah dan tidak selesai. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan terhadap menyenangkan pekerjaannya. Iklim organisasi tertentu ialah iklim yang di lihat pekerjaannya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja. Berdasarkan dari hasil survey iklim organisasi, dimana suasana kerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dengan iklim kerja yang banyak konflik seperti adanya persaingan yang antar karyawan dalam berkompetisi dilingkungan perusahaan.

Disiplin kerja dijadikan salah satu upaya bagi pegawai untuk memperbaiki sikap dan perilakunya sehingga perilaku pegawai tersebut secara sukarela bekerja dengan kooperatif sehingga meningkatkan prestasi kerja fenomena terkait kedisiplinan yang

terjadi pada karyawan PT. Permata Berkas Jaya yaitu terlihat dari kurang patuhnya karyawan terhadap peraturan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien, karena beberapa karyawan masih terlihat datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (Darmadi, 2018) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (Putra, 2020). Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) indikator komitmen organisasai adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif, maksudnya dimana hubungan emosional karyawan terhadap organisasi saling terkait. Dan indikator ini ditinjau dari persepsi dari pada responden mengenai adanya rasa bangga menjadi salah satu bagian dari organisasi, sehingga tidak terbebani akan masalah yang timbul, justru dihadapi dan dihabiskan sepenuhnya untuk organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan dalam hal ini kaitannya atas dasar dari karyawan yang akan mengalami kerugian jika harus meninggalkan organisasinya. Dalam pengukuran indikator ini diukur dari pola perspektif para responden sulitnya meninggalkan organisasi dan tidak memiliki opsi lainnya.
- 3) Komitmen normatif, yang menggambarkan akan perasaan keterikatan terhadap organisasi, dan indikator ini diukur daripada perspektif para responden sehingga menumbuhkan adanya perasaan tidak etis apabila berpindah atau beralih ke organisasi lain.

### **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, 2016). Menurut (Haryanti, 2016), iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan prilaku mereka. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal secara relatif berlangsung, dialami anggota organisasi, mempengaruhi perilaku anggotanya (Wirawan, 2014). Indikator iklim organisasi, yaitu (Gibson, 2016):

- 1) Struktur, Struktur merefleksikan perasaan bahwa pegawai diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.
- 2) Standar-standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami pegawai dalam perusahaan.

- 3) Tanggung jawab, merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi "Pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Agustini, 2019) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan" Menurut (Hasibuan, 2017): "Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2019): "*Dicipline is management action to enforce organization standards*, yang artinya disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Menurut (Agustini, 2019) bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Kehadiran, yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja
- 2) Tata cara, yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerja, hubungan kerja
- 3) Ketaatan, yaitu ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2018) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Panggabean, Dalimunthe & Napitupulu, 2018). Menurut (Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif, dengan penelitian yang digunakan adalah deduktif, jenis penelitian kuantitatif dan bersifat yang menggambarkan, menjelaskan atas fenomena yang terjadi dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Permata Berkat Jaya yang

beralamat di Jalan Binjai Kilometer 13,5, Deli Serdang. Penelitian mulai diadakan dari November 2022 sampai waktu yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Permata Berkat Jaya sebanyak 82 karyawan. Adapun pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh dari populasi, yaitu sebanyak 82 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah sumber primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisioner). Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Permata Berkat Jaya.

**Tabel 2 .  
Indikator Pengambilan Sampel**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2018)	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Sumber : (Sutrisno, 2018)	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. (Yusuf & Syarif, 2018)	Komitmen afektif Komitmen berkelanjutan Komitmen normatif Sumber : (Yusuf & Syarif, 2018)	<i>Likert</i>
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	Iklim organisasi adalah merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, 2016)	Struktur Standar-standar Tanggung jawab Model Produk Sumber : (Gibson, 2016)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. (Agustini, 2019)	Kehadiran Tata cara Ketaatan Kesadaran bekerja Tanggung jawab Sumber: (Agustini, 2019)	<i>Likert</i>

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 3.  
Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
--------------	------------------------------------	----------------------------------	----------	-------------

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	4.760	2.957		1.610	.111
	<u>K_O</u>	.274	.096	.310	2.865	.005
	<u>I_O</u>	.208	.094	.232	2.209	.030
	<u>D_K</u>	.312	.090	.351	3.474	.001

$$Y = 4,760 + 0,274X_1 + 0,208X_2 + 0,312X_3 + e$$

- 1) Constant = 4,760.  
Untuk komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan sebesar 4,760.
- 2) Komitmen Organisasi X<sub>1</sub>  
Komitmen organisasi 0,274 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk komitmen organisasi akan meningkat maka kenaikan kinerja karyawan 27,4%.
- 3) Iklim Organisasi X<sub>2</sub>  
Iklim organisasi 0,208 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk iklim organisasi maka kenaikan kinerja karyawan sebesar 20,8%.
- 4) Disiplin Kerja X<sub>4</sub>  
Disiplin kerja 0,312 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk disiplin kerja maka kenaikan kinerja karyawan 31,2%.

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.800	.640	.626	1.72803	1.733

Bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,626, yang artinya komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 62,6%, sisanya 37,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan variabel lainnya.

**Tabel 5.**  
**Uji t**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	4.760	2.957		1.610	.111
<u>K_O</u>	.274	.096	.310	2.865	.005
<u>I_O</u>	.208	.094	.232	2.209	.030
<u>D_K</u>	.312	.090	.351	3.474	.001

Berdasarkan data komitmen organisasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,865 dengan  $t_{tabel} = 1,990$  atau nilai  $0,005 < 0,05$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data iklim organisasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,209 dengan  $t_{tabel} = 1,990$  atau nilai  $0,030 < 0,05$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data disiplin kerja mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 3,474 dengan  $t_{tabel} = 1,990$  atau nilai  $0,001 < 0,05$ .

Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6.**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414.610	3	138.203	46.283	.000
Residual	232.914	78	2.986		
Total	647.524	81			

Dari tabel  $F_{hitung} (46,283) > F_{tabel} (2,72)$  dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Bersama-sama

Dari hasil uji statistik komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} (2,865) > t_{tabel} (1,990)$  dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji statistik iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} (2,209) > t_{tabel} (1,990)$  dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan  $0,030 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Peningkatan kinerja dari pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah iklim organisasi yang kondusif. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Wirawan, 2014) menyatakan iklim organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. (Andriany, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji statistik disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} (3,474) > t_{tabel} (1,990)$  dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat

meningkatkan etos kerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} (46,283) > F_{tabel} (2,72)$  dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . *Adjusted R Square* sebesar 0,626, yang artinya komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 62,6%, sisanya 37,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan variabel lainnya.

## SIMPULAN

Bahwa 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya 2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya 4) Komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya. Hasil uji determinasi sebesar 0,626, yang artinya komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh besar 62,6% sisanya 37,4%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi*, 1(1). <https://mail.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5044>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420>
- Gibson, J. L. (2016). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Haryanti. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 3(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264410X20301146>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. [https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1368](https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1368)
- Kamalia, F. L., & Raharja, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perhotelan Kawasan Bandungan). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(4).



- <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/36564>  
Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Lihdaya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karyajaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2).  
<https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/153>
- Putra, A., & Candana, M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116. <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/337>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.  
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/522>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). – *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3).  
<http://sister.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/162>
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–9.  
<https://www.neliti.com/publications/125140/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-perusahaan-listrik-negara>
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198>
- Wirawan, W. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21991>
- Yusuf, M. ., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.  
<http://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1731>