



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda

Mikael Anselmus Adiseputra¹, Alexander Sampeliling²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 7, 2026
Revised Juni 8, 2026
Accepted Juni 9, 2026

Kata Kunci:

Komitmen Organisasi,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords:

*Organizational Commitment,
Work Discipline,
Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna menganalisis dan menegevaluasi dampak komitmen organisasi serta disiplin kerja dalam memengaruhi performa kinerja karyawan di PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Seluruh karyawan tetap yang berjumlah 98 individu dijadikan subjek penelitian melalui pendekatan metode sensus. Untuk membedah data, digunakan teknik regresi linear berganda. Temuan uji parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,788 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Begitu pula dengan disiplin kerja yang menonjolkan pengaruh signifikan terhadap performa kerja lewat perolehan $t_{hitung} 8,173 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Di sisi lain, pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel komitmen organisasi serta disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap ketercapaian kinerja karyawan ($F_{hitung} 58,758 > F_{tabel} 3,09$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,544 mengindikasikan bahwa kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap performa karyawan adalah 54,4%, sementara 45,6% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel pendukung lainnya yang tidak diikutsertakan dalam model riset ini.

ABSTRACT

This study explores and evaluates how organizational commitment and work discipline contribute to shaping employee performance at PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Utilizing a census approach, all 98 permanent employees were involved as research subjects. Data analysis was conducted using the multiple linear regression technique. The partial test results indicate that organizational commitment exerts a noticeable influence on staff productivity, confirmed by a t_{value} of $2.788 > t_{table} 1.985$ and a significance level of $0.006 < 0.05$. Likewise, work discipline demonstrates a substantial impact on employee outcomes, as reflected by a t_{value} of $8.173 > t_{table} 1.985$ with a significance index of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the simultaneous test confirms that both independent variables jointly affect staff performance in a significant manner ($F_{value} 58.758 > F_{table} 3.09$; sig. $0.000 < 0.05$). The adjusted coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.544 implies that these two factors account for 54.4% of the variance in employee performance, whereas the remaining 45.6% is explained by other supporting variables omitted from this research model.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Mikael Anselmus Adiseputra
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman,
Samarinda, Indonesia,
Email: mikaelanselmus@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Eksistensi dan pencapaian suatu instansi atau badan usaha sangat ditentukan oleh mutu tenaga kerja yang dimiliki, mengingat manusia merupakan aset yang paling fundamental bagi organisasi. Pengelolaan aset manusia ini menjadi penentu utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan di era modern [1]. Karyawan dengan kapabilitas mumpuni mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada demi mewujudkan visi dan misi lembaga. Maka dari itu, manajemen talenta atau Sumber Daya Manusia wajib dioperasikan secara profesional demi mewujudkan iklim kerja yang efektif sekaligus efisien. Penerapan manajemen talenta yang strategis terbukti dapat menekan tingkat perputaran karyawan (turnover) dan memaksimalkan potensi internal organisasi [2]. Hal ini penting untuk menjaga titik temu antara kebutuhan personal karyawan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, penerapan strategi yang tepat, serta penyusunan struktur organisasi yang jelas. Mengingat kemajuan perusahaan bertumpu pada produktivitas tenaga kerjanya, maka manajemen yang baik harus sudah diterapkan sejak fase rekrutmen, seleksi, hingga penempatan karyawan sampai pada pengalokasian posisi staf yang selaras dengan kapabilitas atau keahlian bidangnya (the right man on the right place), serta mencakup penataan jenjang karier mereka ke depan.

Ditengah ketatnya persaingan dunia usaha saat ini, tantangan yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, terutama yang berkaitan dengan aspek manusia sebagai penggerak operasional. Untuk mencapai tujuan jangka panjang, perusahaan memerlukan tim yang mampu memberikan performa terbaik secara konsisten. Dua faktor kunci yang sangat memengaruhi pencapaian ini adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi. Kombinasi antara kedisiplinan yang ketat dan komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan menjadi fondasi utama dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis [3]. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas luaran kerja yang dihasilkan secara konsisten. Terkait disiplin, Sutrisno (2022) menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap regulasi dan prosedur kerja yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan bukan sekadar aturan, melainkan perilaku yang selaras dengan standar organisasi. Ketika disiplin kerja telah terinternalisasi, karyawan akan cenderung meminimalisir kesalahan dalam operasional harian [4].

Hasil nyata dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan inilah yang disebut sebagai kinerja. Kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengevaluasi kontribusi karyawan, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas hasil kerja, tingkat kehadiran, hingga sikap kooperatif di lingkungan kantor. Evaluasi kinerja ini bertujuan untuk memberikan umpan balik bagi karyawan agar mereka dapat memperbaiki diri, yang pada akhirnya akan mendongkrak performa perusahaan secara keseluruhan. Sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan juga terbukti dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai untuk mencapai target yang lebih tinggi [5]. Dalam konteks PT Pradipta Karya Wangsa Sarana Samarinda, disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen pengawasan untuk mencetak tenaga kerja berkualitas. Penanaman nilai disiplin harus dilakukan secara berkesinambungan agar menjadi budaya kerja yang melekat, sehingga setiap tugas dari atasan dapat

diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Pada akhirnya, di tengah kompetisi yang semakin tajam, kinerja yang unggul adalah kunci utama agar perusahaan tetap kompetitif dan mampu mencapai target-target strategis yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, loyalitas timbal balik antara karyawan dan organisasi sangatlah krusial. Adanya komitmen organisasi yang kuat akan melahirkan pola kerja profesional yang mampu mendorong performa, sebab karyawan cenderung bekerja dengan sepenuh hati ketika mereka merasa diakui sebagai bagian integral dari perusahaan. Komitmen organisasi ini umumnya terbagi menjadi aspek afektif, kontinuan, dan normatif, di mana ketiganya secara bersama-sama memengaruhi loyalitas jangka panjang [6]. PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda sendiri merupakan entitas bisnis yang bergerak di sektor jasa transportasi. Perusahaan ini memfokuskan layanannya pada penyewaan kendaraan roda empat dengan model bisnis terpadu yang mencakup perawatan (maintenance) dalam satu paket kontrak korporat. Sebagai bentuk apresiasi dan upaya pengembangan, perusahaan membuka peluang bagi karyawan untuk menempuh jenjang karir yang lebih tinggi, menyediakan program reward bagi yang berprestasi, serta memberikan insentif. Pemberian insentif dan kepastian karier ini merupakan bentuk motivasi ekstrinsik yang secara empiris terbukti efektif dalam memicu produktivitas kerja di industri jasa [7]. Kebijakan ini diharapkan mampu memicu semangat belajar dan dorongan untuk terus berkembang, di mana hal tersebut nantinya mampu memberikan kontribusi positif dalam mendorong performa kinerja masing-masing karyawan.

Meski demikian, hasil wawancara awal mengungkap adanya fenomena berdasarkan hasil pengamatan awal di PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan karyawan. Beberapa karyawan diketahui belum sepenuhnya menaati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberlakukan oleh pihak manajemen, selain ditemukannya fenomena keterlambatan hadir saat jam kerja dimulai. Indikasi ini memperlihatkan bahwa penegakan kedisiplinan kerja karyawan masih belum terealisasi secara maksimal, yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Banyak penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penurunan tingkat disiplin, seperti keterlambatan, memiliki korelasi negatif yang signifikan terhadap capaian kinerja akhir [8]. Selain itu, kondisi tersebut juga mengindikasikan adanya kemungkinan rendahnya komitmen organisasi dari sebagian karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Ketidakpatuhan terhadap SOP ini jika dibiarkan dapat menular menjadi budaya kerja yang buruk dan menurunkan kualitas pelayanan jasa transportasi perusahaan [9]. Luaran dari riset ini diproyeksikan sebagai instrumen evaluasi bagi jajaran manajemen Perusahaan untuk memformulasikan elemen-elemen penguat produktivitas kerja. Melalui formulasi strategi yang tepat berdasarkan hasil riset ini, perusahaan dapat memetakan intervensi MSDM yang paling krusial untuk dilakukan [10]. Di samping itu, kajian ini menggari bawah urgensi posisi tenaga kerja sebagai roda penggerak utama dalam stabilitas operasional. Sinergi komitmen antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan guna menciptakan iklim kerja profesional, dimana setiap individu merasa memiliki andil besar sehingga mampu memberikan dedikasi terbaiknya bagi organisasi.

2. METODE

Berdasarkan karakteristik masalah yang dikaji, penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Desain ini digunakan untuk menelaah data yang dihimpun dan disajikan dalam bentuk angka melalui metode survei. Tipe data ordinal yang tertuang dalam kuesioner skala Likert digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer. Hal ini dilakukan agar aspek-aspek kualitatif dari jawaban para responden dapat diukur ke dalam bentuk kuantitatif.

Dalam mengumpulkan data di lapangan, penulis mengombinasikan empat teknik utama, yaitu pengamatan langsung, wawancara mendalam, serta pembagian kuesioner (angket), serta studi dokumentasi. Pembedahan data kuantitatif pada studi riset ini bersandar pada model regresi linear berganda. Beberapa rangkaian prosedur analisis data yang ditempuh oleh peneliti di antaranya adalah

uji validitas dan uji reliabilitas, pemodelan regresi linear berganda, serta perhitungan koefisien korelasi, pengukuran koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis (melalui uji parsial/t dan uji simultan/F).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Gambar 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel penelitian	Item	Rxy	Rtabel%	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	X1.1	0,832	0,198	Valid
		X1.2	0,838		Valid
		X1.3	0,879		Valid
2.	Disiplin	X2.1	0,942	0,198	Valid
		X2.2	0,936		Valid
		X2.3	0,963		Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y1	0,754	0,198	Valid
		Y2	0,686		Valid
		Y3	0,725		Valid
		Y4	0,751		Valid
		Y5	0,756		Valid

Berdasarkan pada data pada tabel di atas, seluruh indikator memiliki nilai r_{hitung} yang melampaui ketentuan r_{tabel} sebesar 0,198. Oleh karena itu, diperoleh sebuah konklusi bahwa poin-poin indikator untuk faktor komitmen organisasi, X2, serta Y terbukti memenuhi syarat keabsahan selaku alat pengukur pada studi riset ini.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,790	0,60	Reliabel
Disiplin	0,942	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,922	0,60	Reliabel

Berdasarkan paparan data di atas memperlihatkan bahwa perolehan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari tiap-tiap variabel telah melampaui nilai standar 0,60. Hasil tersebut menegaskan jika setiap konsep instrumen pengujian pada lembar kuesioner penelitian konsisten atau reliabel.

3.3 Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.807	1.189		.679	.499
	Komitmen kinerja	.393	.141	.234	2.788	.006
	Disiplin kerja	1.192	.146	.686	8.173	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan rangkuman data pada tabel tersebut, struktur persamaan dan pemaknaan dari model analisis regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 0,807 + 0,393 + 1,192$$

1. Angka konstanta yang diperoleh adalah 0,807. Perolehan ini mengindikasikan apabila faktor keterikatan karyawan serta aspek kepatuhan diasumsikan bernilai nol maupun konstan tidak mengalami perubahan, sehingga tingkat produktivitas karyawan secara konstan akan tertahan pada angka 0,807.
2. Nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi menunjukkan arah yang positif. Hal tersebut menandakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada faktor komitmen organisasi, maka performa kerja karyawan diproyeksikan ikut terangkat sebesar 0,393, dengan catatan variabel independen lainnya berada pada posisi tetap (*ceteris paribus*).
3. Nilai parameter estimasi pada faktor disiplin kerja turut mencatatkan hasil positif. Kondisi ini memberikan makna bahwa penguatan pada aspek disiplin kerja bakal menstimulasi kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,192. Berdasarkan perbandingan nilai ini, disiplin kerja terlihat menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi model regresi.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.787	1.01005

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komitmen kinerja

Berdasarkan data pada tabel Model Summary di atas, besaran nilai R Square yang didapat yaitu 0,792 atau setara dengan 79,2%. Temuan ini mengisyaratkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan menyumbang andil sebesar 79,2% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Di sisi lain, sisa persentase sebesar 20,8% dijabarkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dikaji dalam penelitian ini.

3.5 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.117	2	204.559	58.758	<.001 ^b
	Residual	330.730	95	3.481		
	Total	739.847	97			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen						

Berdasarkan data output tabel ANOVA di atas menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 58,758 dengan nilai signifikansi berada di bawah 0,001. Nilai signifikansi yang berada jauh di bawah ambang batas standar 0,05 ini menegaskan bahwa model estimasi regresi yang digunakan bersifat signifikan secara simultan. Kesimpulan ini membuktikan bahwa faktor komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (kolektif) memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda.

3.6 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.259	2.216		1.471	.145
	Komitmen	1.445	.158	.682	9.136	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan pada output komputasi statistik di atas, variabel komitmen organisasi mencatatkan angka signifikansi dengan perolehan 0,001 yang berarti berada di bawah batas toleransi nilai alfa 0,05. Di samping itu, perbandingan nilai menunjukkan $t_{hitung} 9,316 > t_{tabel} (1,985)$. Serangkaian hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa produktivitas kerja staf mengalami peningkatan secara nyata seiring menguatnya faktor komitmen organisasi. Hal ini mengonfirmasi bahwa dugaan pertama (H1) yang diajukan pada riset ini sah kebenarannya (diterima).

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, variabel disiplin kerja terbukti memberikan dampak yang nyata bagi performa karyawan pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Kesimpulan tersebut diperkuat oleh pencapaian angka signifikansi di tingkat 0,001 (di bawah kriteria 0,05) serta nilai t_{hitung} yang menyentuh angka 10,507, di mana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,985. Maka dari itu, diperoleh kesimpulan adanya imbas searah serta bermakna dari disiplin kepatuhan karyawan bagi kinerja karyawan, yang sekaligus menandakan bahwa hipotesis kedua (H2) sah diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.593	2.181		.272	.786
	Disiplin	1.602	.153	.731	10.507	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda

Berdasarkan ada temuan analisis data, secara parsial faktor keterikatan karyawan pada lembaga (X1) memperlihatkan andil yang nyata serta searah dalam memengaruhi produktivitas karyawan (Y) di perusahaan Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Bukti ilmiah ini didasarkan pada perolehan nilai t_{hitung} yang mencapai 9,316, melampaui batas minimum t_{tabel} senilai 1,985. Selain itu, kondisi ini didukung oleh capaian probabilitas signifikansi di angka 0,001 yang nilainya kurang dari standar deviasi alfa 0,05. Serangkaian data tersebut menegaskan bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam riset ini terbukti benar.

Hasil koefisien regresi menunjukkan parameter bernilai plus 0,393 mengindikasikan jika tiap-tiap adanya upaya penguatan pada aspek loyalitas karyawan, sehingga hal tersebut bakal diiringi dengan kenaikan performa kerja staf senilai 0,393. Hubungan ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan emosional menjadi fondasi penting bagi jalannya operasional perusahaan. Ketika karyawan memiliki rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi, karyawan akan cenderung menampilkan Tingkat pengabdian yang lebih tinggi dalam menuntaskan tanggung jawab kerja mereka. Fenomena ini tecermin dari kondisi di lapangan, di mana indikator komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif para karyawan tergolong dalam kategori yang baik. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari PT Pradipta Wangsa Karya Sarana, sehingga mereka terdorong untuk memberikan performa kerja yang optimal demi mendukung kelancaran kontrak korporat dan menjaga kepercayaan para mitra bisnis.

3.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda

Hasil pengujian hipotesis kedua mengonfirmasi bila faktor kedisiplinan kerja (X2) juga memberikan kontribusi searah serta nyata bagi produktivitas staf (Y) PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Pembuktian ini didasarkan pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar 10,507 yang melampaui parameter t_{tabel} di angka 1,985, disertai angka probabilitas yang sangat rendah yakni di bawah 0,001. Pada model regresi linear berganda, variabel Disiplin Kerja mencatatkan nilai koefisien regresi sebesar 1,192. Jika dibandingkan dengan variabel komitmen organisasi, nilai koefisien dan nilai t_{hitung} dari disiplin kerja dengan nilai yang lebih besar. Hal ini menandakan bahwa aspek kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam memengaruhi performa dan capaian kerja para karyawan di perusahaan. Di lingkungan PT Pradipta Wangsa Karya Sarana yang bergerak di sektor jasa transportasi terpadu, kepatuhan terhadap aturan bukan sekadar formalitas. Sikap disiplin para karyawan yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, ketaatan penuh pada SOP perusahaan, serta tanggung jawab tinggi dalam mengeksekusi instruksi kerja di lapangan terbukti menjadi motor utama dalam meminimalisir kendala operasional. Budaya kerja yang tertib dan taat aturan ini pada akhirnya menyumbang andil yang teramat nyata terhadap peningkatan output capaian hasil kerja karyawan secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, variabel ikatan komitmen lembaga sah memberikan dampak searah sekaligus bermakna pada efektivitas kinerja kerja staf PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Temuan ini mengindikasikan bahwa kuatnya ikatan emosional (afektif), pertimbangan rasional (berkelanjutan), serta tanggung jawab moral (normatif) dalam diri karyawan mampu memicu peningkatan kualitas kerja, kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu.

Melalui peninjauan hasil uji, indikator tingkat kedisiplinan juga membawa imbas linier dan nyata bagi performa operasional kinerja PT Pradipta Wangsa Karya Sarana Samarinda. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan staf yang tinggi terhadap jam kerja, regulasi internal, serta integritas dalam mengemban tugas menjadi faktor krusial yang secara nyata mendorong optimalisasi efektivitas, volume hasil kerja, dan pencapaian target operasional perusahaan.

REFERENSI

- [1] A. S. Riad, "The role of strategic human resource management in driving competitive advantage," *International Journal of Business Administration and Management*, vol. 14, no. 1, pp. 45–58, 2024.
- [2] H. Tanura and M. R. Setiawan, "Talent management and employee retention: A study on modern corporations," *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 11, no. 2, pp. 112–125, 2023.
- [3] R. Pratama and D. Wahyudi, "The synergy of work discipline and organizational commitment in turbulent business environments," *Indonesian Journal of Management Science*, vol. 9, no. 3, pp. 201–215, 2025.
- [4] S. Handayani, "Internalisasi disiplin kerja dalam meminimalisir kesalahan operasional karyawan," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 15, no. 1, pp. 33–42, 2024.
- [5] T. O. Wijaya and L. Kristiana, "The impact of transparent performance appraisal systems on employee intrinsic motivation," *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 30, no. 4, pp. 567–580, 2024.
- [6] N. P. Sari and I. G. A. Tejawati, "Analisis tiga komponen komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan sektor swasta," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 89–101, 2023.
- [7] B. Cahyono, "Motivasi ekstrinsik dan produktivitas tenaga kerja pada industri jasa transportasi," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 12–26, 2025.
- [8] F. Ramadhan, "Korelasi negatif keterlambatan kerja terhadap pencapaian kinerja individu," *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 12, no. 3, pp. 144–156, 2024.
- [9] M. Faisal and H. Sulistiyo, "Dampak ketidakpatuhan standar operasional prosedur terhadap kualitas pelayanan jasa," *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, vol. 11, no. 2, pp. 175–188, 2024.
- [10] R. Kurniawan, "Formulasi intervensi MSDM strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi," *Jurnal Pengembangan Keilmuan Manajemen*, vol. 17, no. 1, pp. 60–73, 2026.