

PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTOMO PROPERTI INDONESIA

Oleh :

Lengga Pramu Lestari,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : lenggapramu@gmail.com

Eman Sulaeman,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id

Danang Kusnanto,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : danang.kusnanto@fe.unsika.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Agustus - 2022

Accepted 25 Agustus - 2022

Available Online

30 September - 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of commitment and work discipline on employee performance at PT. Bintomo Properti Indonesia. The research method used is descriptive verification with a quantitative approach, with the data sources used in this study are primary data and secondary data, namely questionnaires and bibliography. The research sample was 105 employees, using non-probability sampling technique. The analysis used is path analysis and hypothesis testing using t test and F test. The results of this study indicate that the commitment variable based on the results of the questionnaire is obtained with a mean of 344.1, this shows that the average respondent's answer is in the criteria of moderately agree, the work discipline variable based on the results of the questionnaire is obtained with a mean of 341.5, this shows that is in the criteria of moderately agree, the employee performance variable based on the results of the questionnaire is obtained with a mean of 340.4, this means that the average employee's answers are in the criteria of moderately agree. The results of hypothesis testing there is a correlation between commitment and work discipline of 0.748, which means that there is a strong correlation. The results of the partial hypothesis test that commitment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous hypothesis that commitment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The r² test for commitment and work discipline on employee performance obtained R Square of 0.902, meaning that 90.2% of employee performance was influenced by these two variables, while 9.8% of employee performance was influenced by other variables not examined in this study.

Keyword :

Commitment, Work Discipline
and Performance.

1. PENDAHULUAN

Sektor jasa konstruksi adalah salah satu sector strategis dalam mendukung tercapainya pembangunan nasional. Industri jasa konstruksi

dapat dikatakan dalam posisi yang strategis. Size market konstruksi di Indonesia mencapai 1.000 triliun per tahun. Terhitung tahun 2014-2019 pasar konstruksi di Indonesia diperkirakan Rp. 5.000 triliun. Pasar konstruksi Indonesia

memberikan kontribusi 60-70%. Sedangkan di tingkat Asia, Indonesia berada di posisi ke-4 setelah RRC, Jepang dan India. (CONCRETESHOW, 2019)

Namun pada tahun 2020 terjadi penurunan pasar konstruksi yang disebabkan oleh covid-19. Dikutip dari Antaranews 2021, pasar konstruksi kembali tumbuh pada kuartal I kuartal II 2021. Kemudian pemerintah mengalokasikan anggaran infrastruktur sebesar Rp. 284,8 triliun, tentunya Infrastruktur masih menjadi tulang punggung dan salah satu pendorong utama pasar konstruksi 2022.

Perkembangan industri jasa konstruksi yang pesat membawa bidang usaha ini banyak diminati oleh masyarakat. Jasa konstruksi mempunyai peranan penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya. Selain itu, jasa konstruksi mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Adanya persaingan di industri jasa konstruksi menjadikan kekuatan industri jasa konstruksi terletak pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

PT. Bintomo Properti Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan dan pengembangan properti, jasa properti dan perdagangan properti. PT. Bintomo Properti Indonesia terdiri dari lima divisi, yaitu Divisi Perencanaan dan Konstruksi, Divisi Mekanikal dan Elektrikal, Divisi Administrasi, Divisi Bisnis Properti dan Divisi Perdagangan Umum. PT. Bintomo Properti Indonesia terletak di Jakarta Selatan.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Bintomo Properti Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Bintomo Properti Indonesia berada pada kategori baik. Namun terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan pada

tahun 2020, hal tersebut disebabkan oleh pandemi *covid-19* yang berdampak pada segala sektor bisnis. Hal tersebut membuat karyawan harus beradaptasi dengan keadaan dan situasi tidak seperti biasanya, sehingga membuat kinerja karyawan kurang optimal.

Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen ditunjukkan dari karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan, et.al (dalam Aditya dan Fareshti, 2017).

Dari data turnover yang didapatkan, yaitu periode 2019-2020. Bahwa terjadi fluktuasi jumlah karyawan, pada tahun 2018 cenderung mengalami peningkatan karyawan dimana presentase karyawan masuk lebih besar yaitu 27,1% dibandingkan dengan karyawan keluar 3,3%. Namun pada tahun 2019-2020 jumlah karyawan terus mengalami penurunan dimana presentase karyawan keluar lebih besar dibandingkan karyawan yang masuk. Perubahan jumlah karyawan setiap tahunnya mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan para karyawan.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan.

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan suatu perusahaan, dengan adanya disiplin akan memotivasi para karyawan untuk dapat mendisiplinkan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kedisiplinan yang diterapkan pada karyawan didasarkan pada keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam

menjalankan tugas yang sedang atau telah diselesaikan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memiliki system pengawasan bagi karyawan agar memiliki kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh tingkat absensi karyawan pada periode 2019-2021 menunjukkan bahwa tingginya presentase keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Presentase tertinggi keterlambatan yaitu pada tahun 2021 sebesar 24% dan presentase ketidakhadiran tertinggi yaitu pada tahun 2019. Dari tingginya presentase absensi karyawan terlihat bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan PT. Bintomo Property Indonesia.

2. KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Samsuddin (2018:61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Dimensi Komitmen Organisasi menurut Busro (2018:86) menyatakan yaitu : Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu dan Komitmen Normatif.

Disiplin Kerja

Hartatik (2018:183) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Dimensi Disiplin Kerja menurut Handoko dalam Maudy Rosalina (2020:20) yaitu : Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Hendy Tannady (2017:153) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:208) mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektifitas biaya dan Hubungan Interpersonal.

Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Komitmen dan Disiplin Kerja

$H_0 : r_{X_1X_2} = 0$ Tidak terdapat korelasi antara Komitmen dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Bintomo Property Indonesia

$H_a : r_{X_1X_2} \neq 0$ Terdapat korelasi antara Komitmen dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Bintomo Property Indonesia

Pengaruh Secara Parsial Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintomo Property Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintomo Property Indonesia.

Pengaruh Simultan Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho_{yX_1} ; \rho_{yX_2} ; \rho_{yX_1X_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintomo Property Indonesia

$H_0 : \rho_{yX_1} ; \rho_{yX_2} ; \rho_{yX_1X_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintomo Property Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu IBM Spps 25. Variabel Komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sampel penelitian sebanyak 105 karyawan PT. Bintomo Properti Indonsia dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Komitmen (X_1)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi	379	Setuju
2	Loyalitas terhadap organisasi	353	Cukup Setuju
3	Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	337	Cukup Setuju
4	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	325	Cukup Setuju
5	Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	311	Cukup Setuju
6	Kemauan bekerja	346	Cukup Setuju
7	Tanggung jawab memajukan organisasi	358	Setuju
Total		2.409	
Rata-rata Skor		344,1	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi (X_1) berada pada kriteria cukup setuju. Artinya bahwa Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dinilai cukup baik oleh responden.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Tata tertib	315	Cukup Setuju
2	Tepat waktu	355	Cukup Setuju
3	Ketaatan terhadap peraturan	354	Cukup Setuju
4	Absensi	368	Setuju
5	Ketegasan pimpinan	336	Cukup Setuju
6	Tanggung jawab	342	Cukup Setuju
7	Sanksi	331	Cukup Setuju
Total		2.391	
Rata-rata Skor		341,5	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_2) berada pada kriteria cukup setuju. Artinya bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_2) dinilai cukup baik oleh responden.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Kesesuaian standar dalam mengerjakan tugas dari perusahaan	368	Setuju
2	Ketelitian dalam mengerjakan tugas	344	Cukup Setuju
3	Mengerjakan tugas sesuai prosedur	343	Cukup Setuju
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	367	Setuju
5	Perusahaan menggunakan biaya secara efektif untuk pengembangan karyawan	311	Cukup Setuju
6	Kesediaan menerima saran dan kritik	317	Cukup Setuju
7	Patuh pada peraturan yang berlaku	333	Cukup Setuju
Total		2.383	
Rata-rata Skor		340,4	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kriteria cukup setuju. Artinya bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinilai cukup baik oleh responden.

Analisis Verifikatif

Tabel 5 Hubungan antara Komitmen (X_1) dengan Disiplin Kerja (X_2)

Correlations			
		Komitmen	Disiplin Kerja
Komitmen	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	105	105
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 ,diolah peneliti, 2022

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi diantara variabel bebas Komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dapat dinilai sebesar 0,748. Dengan demikian berdasarkan tabel 3.26 menurut sugiyono (2017:184) Komitmen (X_1) dengan Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat

hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif karena berada pada interval 0,600-0,799.

Tabel 5 Pengaruh Parsial Komitmen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	-.615	1.047		-.588	.558
	Komitmen	.195	.051	.175	3.789	.000
	Disiplin Kerja	.779	.044	.813	17.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (0,813), lebih tinggi dari variabel Komitmen (0,175) artinya Kualitas Disiplin Kerja (X₂) lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibandingkan variabel Komitmen (X₁)

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.902	1.47432

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.42 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) adalah 0,902 berarti 90,2% variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel Komitmen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 90,2% sedangkan sisanya 9,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diketahui tetapi berpengaruh terhadap Y.

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi antara Komitmen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Pengujian hipotesis hubungan antara Komitmen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2011 : 229) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,748$$

$$n = 105$$

Maka :

$$t = \frac{0,748 \sqrt{105-2}}{\sqrt{1-0,748^2}}$$

$$t = \frac{0,748 (10.14)}{\sqrt{1-0,559}}$$

$$t = \frac{7.584}{0,664}$$

$$t = 11.42$$

Hasil thitung di atas selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat kesalahan 5%, db = n - 2 = 103, maka diperoleh ttabel = 1.65978. Dengan demikian diketahui thitung (11.42) > t-tabel (1.65978), maka dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Komitmen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂).

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Tabel 6 Pengaruh Parsial Komitmen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
py _{x1}	0,000	0,05	3.789	1,65978	Ho ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung (3,789) > ttabel (1,65978) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
py _{x2}	0,000	0,05	17,635	1,65978	Ho ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung (17,635) > t-tabel (1,65978) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Untuk pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 105 - 2 = 103 diperoleh f-tabel = 3,08. Sedangkan fhitung dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2096.037	2	1048.018	482.153	.000 ^b
	Residual	221.709	102	2.174		
	Total	2317.746	104			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25,diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa f-hitung= 482,153 dan sig. 0,000. Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y diperlihatkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 9 Pengaruh Simultan Komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	Fhitung	Ftabel	Kesimpulan
$Py_{x_1 x_2}$	0,000	0,05	482,153	3,08	Ho ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f-hitung (482,153) > f-tabel (3,08) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintomo Properti Indonesia sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Variabel Komitmen pada PT. Bintomo Properti Indonesia pada kriteria cukup setuju dengan skor rata-rata sebesar 340,4 artinya Komitmen (X_1) pada PT. Bintomo Properti Indonesia dinilai baik oleh responden. Akan tetapi masih ada indikator dengan nilai

terendah yaitu indikator memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi dengan skor 311.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Variabel Disiplin Kerja pada PT. Bintomo Properti Indonesia pada kriteria cukup setuju dengan skor rata-rata sebesar 341,5 artinya Disiplin Kerja dinilai cukup baik oleh responden. Akan tetapi masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator Tata tertib dengan skor 315.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bintomo Properti Indonesia pada kriteria cukup setuju dengan skor rata-rata sebesar 340,4 artinya Kinerja (Y) pada PT. Bintomo Properti Indonesia dinilai cukup baik oleh responden. Akan tetapi masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator perusahaan menggunakan biaya secara efektif untuk pengembangan karyawan dengan skor 311.
4. Terdapat korelasi antara Komitmen dengan Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,748 dengan nilai korelasi yang kuat dan searah karena nilainya positif. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen dapat mempengaruhi Disiplin Kerja begitu pula sebaliknya.
5. Terdapat pengaruh parsial antara Pengaruh parsial Komitmen dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Pengaruh parsial Komitmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 13,6%
 - b. Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 76,6%.

Karena 76,6% lebih besar dari 13,6% maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja lebih banyak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan variabel Komitmen, ini disebabkan karena responden lebih memperhatikan Disiplin Kerja yang diberikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan .
6. Total pengaruh Komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 90,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar

90,2%, sedangkan sisanya 9,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

6. REFERENSI

- Adi, Bugar Kusuma. 2019. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Polri Polsek Depok Barat. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Aditya, dkk. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 2
- Ahmad Kholidi. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Langkat*. Medan : fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Bambang Sularso. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasinya pada Kepuasan Karier (Studi Empirik pada Kecamatan Semarang Barat)*. Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017.
- Bonar Sahala Situmeang. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar*. Jurnal MAKER Vol. 4, No. 1.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PrenadaMedia Group
- Fajar Nofriansyah. 2016. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank*. Jurnal Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Gerald, dkk. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 4, No. 3.
- Goldwin, skk. 2019. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Animas SOAP INDUSTRIES*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.1 Juni 2019.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jakarta : Laksana
- Hendy Tannady. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : expert.
- Indira, dkk. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Café Toaststory Malang)*. Jurnal Riset Manajemen Unisma.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, J.D. 2018. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Salsabila, dkk. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis 26 No. 1, April 2021.
- Samsuddin, Harun. 2018. Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi, Sidoarjo : Indomedia Pustaka,
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan 21. Jakarta: Bumi Aksara
- SL Triyaningsih. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Jurnal Informatika edisi September Vol. 1 No. 2.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edy .2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan ke 8), Jakarta : PrenadaMedia Group

Titik Nurbiyati, dkk. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Normatif terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22, No. 1.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi, Malang : UB Press

<https://pon.antaranews.com/berita/2570901/indonesia-construction-market-outlook-2022-2022-momentum-for-rising-opportunities-in-indonesia-construction-market>
<https://pon.antaranews.com/berita/2570901/indonesia-construction-market-outlook-2022-2022-momentum-for-rising-opportunities-in-indonesia-construction-market>
<https://finance.detik.com/industri/d-5283873/ngebut-lagi-bisnis-konstruksi diramal-mulai-pulih-di-2021>