

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) AREA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
Kurnia Wati
1811102431121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2022**

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
Kurnia Wati
1811102431121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA**

Oleh:

**Kurnia Wati
1811102431121**

Samarinda, 14 Maret 2023

Telah disetujui Oleh:
Pembimbing,



**Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Kurnia Wati

Nim : 1811102431121

Program studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 29 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai kelengkapan guna mencapai Derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan penguji:


Penguji I : Dr. Rinda Sandayani Karhab., S.Hut., M.Si (.....)
NIDN.1102018303

Penguji II : Vera Anitra, S.E., M.M (.....)
NIDN. 1104089001

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Ketua
Program Studi Manajemen


Drs. M. Farid Waidi, M.M., Ph.D.
NIDN.0605056501


Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN.0620107201

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda

Kurnia wati^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah

Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Kontak Email: knia5541@gmail.com

Abstrak

Tujuan Studi: Penelitian ini tujuannya mengetahui komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

Metodologi: Data ini dikumpulkan memakai survei online yang dikirim ke sampel yang representatif dari 114 peserta. Dengan variabel komitmen organisasi (X1) disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, SPSS versi 23 dipakai untuk analisis data selama penelitian ini.

Hasil: Berlandaskan hasil uji diatas didapat nilai f hitung senilai 57,904 dengan nilai sig. 0,000. Untuk menyimpulkan bahwasanya komitmen organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara simultan, kami membandingkan nilai f taksiran dengan nilai f tabel > nilai f tabel (pada taraf signifikansi 0,05). Faktor-faktor di luar komitmen organisasi dan disiplin kerja menyumbang sisa 28,5% dari varians dalam kinerja karyawan, sementara koefisien determinasi terlihat bahwasanya komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama hanya menyumbang 51,1% dari varians dalam kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwasanya ada hubungan. Komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda ($H_1 = 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,690 > t$ tabel $1,981$).

Manfaat: Mengetahui komitmen organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

Abstract

Purpose of the Study: This study aims to determine organizational commitment and work discipline affect the performance of employees at PT. PLN (Persero) Samarinda Area.

Methodology: This data was collected using an online survey that was sent to a representative sample of 114 participants. With organizational commitment variables (X1) work discipline (X2) and employee performance (Y). In addition, SPSS version 23 was used for data analysis during this study.

Results: Based on the test results above, the calculated f value is 57.904 with a sig value. 0.000. To conclude that organizational commitment and work discipline affect employee performance at PT. PLN (Persero) Samarinda Area simultaneously, we compared the estimated f value with the f table value and it was greater than the f table value (at a significance level of 0.05). Factors outside of organizational commitment and work discipline accounted for the remaining 28.5% of the variance in employee performance, while the coefficient of determination showed that organizational commitment and work

discipline together only accounted for 51.1% of the variance in employee performance. The findings of this study indicate that there is a relationship. Organizational commitment affects employee performance at PT. PLN (Persero) Samarinda Area ($H_1 = 0.000 < 0.05$ and t -count value $7.690 > t$ -table 1.981).

Applications: *Knowing the organizational commitment and work discipline that have a simultaneous effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Samarinda Area.*

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

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang berkomitmen pada organisasi mereka menunjukkannya dengan dedikasi mereka pada pekerjaan mereka dan identifikasi mereka dengan nilai-nilai dan misi perusahaan. Prestasi kerja seorang karyawan naik dalam proporsi langsung dengan tingkat disiplin yang dia bawa ke pekerjaan. Begitu pula sebaliknya, tidak mungkin organisasi menghasilkan outcome yang ideal bila tingkat pengetahuan pegawai terhadap disiplin kerja rendah, sehingga disiplin kerja termasuk hal yang wajib mendarah daging pada setiap pegawai

Kinerja mengacu pada hasil akhir dari upaya karyawan dalam pekerjaan mereka yang diukur terhadap standar objektif. Perilaku yang bertanggung jawab, kepatuhan, kejujuran, dan kerja sama dalam pekerjaan termasuk indikator keberhasilan. Kinerja karyawan bisa punya dampak yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis, dan tingkat kinerja yang lebih tinggi umumnya bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan mana pun. bila HRM bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang dinyatakan, akibatnya bisnis tersebut bisa dianggap berhasil.

1.1 Komitmen Organisasi

Istilah "komitmen organisasi" mengacu pada kondisi mental karyawan yang berkaitan dengan afiliasi mereka dengan, dan konsekuensi dari, majikan mereka." Zurnali C. (2010)

indikator komitmen organisasi (Salih (2018:51)

- a) Karyawan lebih mungkin bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan ketika mereka benar-benar ingin melakukannya.
- b) Adanya loyalitas karyawan, di mana anggota organisasi saat ini secara aktif berusaha untuk menjaga keanggotaan mereka tetap aktif.
- c) Rasa kebanggaan organisasi di kalangan pekerja, ditandai dengan rasa punya dan identifikasi dengan misi dan tujuan perusahaan.

1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja, di sisi lain, diartikan oleh Supomo dan Nurhayati (2018) (dalam Burhanuddin et al 2019) sebagai kesediaan karyawan untuk selalu mematuhi, menghormati, dan menghormati berbagai aturan dan standar yang diberlakukan oleh bisnis untuk mencapai tujuannya.

Indikator disiplin kerja (Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) (dalam Burhanuddin et al. 2019),

- a) manajemen yang sangat baik,
- b) gaji yang adil, dan
- c) toleransi nol untuk kesalahan.

1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016) yang dikutip dalam Burhanuddin et al (2019), kinerja diartikan sebagai sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan tujuan yang ditetapkan untuknya.

Indikator kinerja karyawan (Menurut Priansa (2018:271) dalam Benjamin (2019)

- a) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- b) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- c) Kemandirian (*Dependability*)
- d) Inisiatif (*Initiative*)
- e) Adaptabilitas (*Adaptability*)

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Samarinda yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 23 Kecamatan Samarinda Ulu.

2.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dipakai dalam pengumpulan data ini. kuantitatif yakni untuk menguji hipotesis melalui pemeriksaan populasi ataupun sampel, penggunaan alat penelitian untuk pengumpulan data, dan penerapan analisis kuantitatif/statistik terhadap informasi yang dikumpulkan. Dengan sampel yang digunakan sebanyak 114 orang.

2.3 Definisi Operasional

Tabel 1

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi (X1)	Windy dan Gunasti (2012:42) dalam <i>et al</i> (2021) mengemukakan "Ketika pekerja puas dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan, yang menumbuhkan loyalitas dan, pada gilirannya, membuat mereka merasa bergantung dan punya kewajiban terhadap perusahaan".	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan pada organisasi, Shaleh (2018:51)	Skala Likert

2	Disiplin Kerja (X2)	Kemampuan untuk mengenali dan mematuhi semua hukum dan kebiasaan dalam masyarakat tertentu termasuk ciri individu yang disiplin. Kesadaran yakni keadaan mental di mana seseorang dengan sadar dan rela melakukan kewajibannya dan mematuhi semua norma dan hukum	1. Keteladanan Pimpinan 2. Balas Jasa 3. Keadilan Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) (dalam Burhanuddin <i>et al</i> 2019)	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Burhanuddin <i>et al</i> (2019) mendefinisikan Kinerja seorang pekerja bisa diartikan sebagai tindakan aktual yang dia lakukan di tempat kerja yang menghasilkan keluaran yang sesuai dengan posisinya dalam organisasi.	1. Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>) 2. Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>) 3. Kemandirian (<i>Dependability</i>) 4. Inisiatif (<i>Initiative</i>) 5. Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>) 6. Kerjasama (<i>Cooperation</i>) Menurut Priansa (2018:271) (dalam Benjamin 2019)	Skala Likert

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Bagian terpenting dari setiap proyek penelitian yakni metode yang dipakai untuk mengumpulkan data, karena inilah yang pada akhirnya ingin dicapai oleh penelitian. Sebagai pendekatan pengumpulan data, kuesioner termasuk alat yang umum (kuesioner). Metode untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada audiens target dan mengumpulkan tanggapan mereka.

2.5 Teknik Analisis Data

a) Uji Validitas

Uji Validitas Pengertian validitas Menurut Siregar (2016:162) (dalam Imron 2019). Mendemonstrasikan bahwasanya alat pengukur secara akurat mengukur jumlah bunga yakni apa yang dimaksud saat berbicara tentang validitasnya. Kolom korelasi item-total yang dikoreksi pada tabel statistik item-total yang dihasilkan oleh SPSS yakni tempat Anda ingin memeriksa untuk menentukan apakah suatu item yakni asli (SPSS) ataupun tidak.

b) Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37) (dalam Imron 2019). bila hasil pengukuran yang dilakukan dengan alat yang sama selalu sama, akibatnya alat tersebut bisa dikatakan reliabel. Alpha Cronbach yakni instrumen yang dipakai untuk menilai kepercayaan

c) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi berganda, yang memperhitungkan dampak dari tiga ataupun lebih variable penjelas pada satu variable terikat, akan dipakai untuk tujuan ini

d) Pengujian Hipotesis

Dengan cara melakukan uji t Test uji t dipakai dalam menguji setiap variable bebas apakah variable Komitmen Organisasi (X1), disiplin kerja (X2) memengaruhi variable terikatnya variable Kinerja Karyawan (Y). Kemudian melakukan uji f untuk menentukan apakah faktor independen berdampak pada variable dependen secara bersamaan ataupun tidak.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas variable Komitmen Organisasi (X1)

Variabel	Kode	Korelasi	r Tabel	Keterangan
Kemauan Karyawan	KO1	0,810	0,1840	Valid
	KO2	0,862	0,1840	Valid
Kesetiaan Karyawan	KO3	0,735	0,1840	Valid
	KO4	0,814	0,1840	Valid
Kebanggaan Karyawan	KO5	0,633	0,1840	Valid
	KO6	0,610	0,1840	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas variable Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Kode	Korelasi	r Tabel	Keterangan
Keteladan Pimpinan	DS1	0,696	0,1840	Valid
	DS2	0,676	0,1840	Valid
Balas Jasa	DS3	0,722	0,1840	Valid
	DS4	0,691	0,1840	Valid
Keadilan	DS5	0,567	0,1840	Valid
	DS6	0,527	0,1840	Valid

Tabel 4
Uji Validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Kode	Korelasi	r tabel	Keterangan
Kuantitas Kerja (Quantity of Work)	K1	0,756	0,1840	Valid
	K2	0,749	0,1840	Valid
Kualitas Kerja (Quality of Work)	K3	0,765	0,1840	Valid
	K4	0,833	0,1840	Valid
Inisiatif (Initiative)	K5	0,848	0,1840	Valid
	K6	0,789	0,1840	Valid
Kemandirian (Dependality)	K7	0,806	0,1840	Valid
	K8	0,795	0,1840	Valid
Adaptasi (Adaptability)	K9	0,853	0,1840	Valid
	K10	0,765	0,1840	Valid
Kerjasama (Cooperation)	K11	0,740	0,1840	Valid
	K12	0,808	0,1840	Valid

3.2 Uji Realibilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,838	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,697	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	0,60	Reliabel

Berlandaskan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas bisa diketahui bahwasanya nilai *Croanbach's alpha* semua variable > 0,60. Akibatnya, bisa disimpulkan bahwasanya Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan bisa dikatakan reliabel.

3.3 Hasil Analisis Linear Berganda

Tabel 6
Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,227	3,492		3,788	,000
Komitmen Organisasi X1	1,212	,158	,611	7,690	,000
Disiplin kerja_X2	,321	,154	,165	2,080	,040

Berlandaskan tabel diatas bisa disimpulkan nilai konstanta nilai (a) senilai 13,227 dan untuk komitmen organisasi (X1) senilai 1,212 sementara untuk disiplin kerja (X2) senilai 0,321 sehingga bisa didapat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y=13,227 + 1,212 + 0,321 + e$$

Artinya:

- Nilai konstanta kinerja karyawan senilai 13,227 yang menyatakan bahwasanya bila variable komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) yaitu nol akibatnya kinerja karyawan senilai 13,227.
- Koefisien X1 senilai 1,212 berarti setiap terjadi kenaikan disiplin kerja senilai 1% akibatnya kinerja karyawan akan naik senilai 1,212 (%) ataupun sebaliknya bila penurunan variable X1 senilai 1% akibatnya kinerja karyawan akan menurun senilai 1,212 (%)
- Koefisien X2 senilai 0,321 berarti bahwasanya setiap terjadi kenaikan variable disiplin kerja senilai 1% akibatnya kinerja karyawan akan naik senilai 0,0321 (3,21%) ataupun sebaliknya bila penurunan variable X2 senilai 1 % akibatnya kinerja karyawan akan menurun senilai 0,321 (32,1%)

3.4 Pengujian Hipotesis

Berlandaskan hasil uji diatas didapat nilai f hitung senilai 57,904 dengan nilai sig. 0,000. Untuk menyimpulkan bahwasanya komitmen organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara simultan, kami membandingkan nilai f taksiran dengan nilai f tabel > nilai f tabel (pada taraf signifikansi 0,05). Faktor-faktor di luar komitmen organisasi dan disiplin kerja menyumbang sisa 28,5% dari varians dalam kinerja karyawan, sementara koefisien determinasi terlihat bahwasanya komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama hanya menyumbang 51,1% dari varians dalam kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwasanya ada hubungan. Komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda ($H_1 = 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 7,690 > t tabel 1,981).

4. Kesimpulan

Komitmen organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,690 > t$ tabel $1,981$, sehingga komitmen organisasi yang terus dibangun akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda. Disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan dengan nilai sig $0,40 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,080 > 1,981$ sehingga H_2 diterima Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara positif signifikan. Sehingga disiplin kerja yang akan terus dibangun bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

Kinerja karyawan bisa diketahui nilai f hitung lebih besar daripada f tabel sehingga bisa disimpulkan bahwasanya Komitmen Organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara simultan

Saran

1. Untuk karyawan departemen seperti teknisi, jaringan dan layanan PT. PLN (Persero) Area Samarinda diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya agar mereka bisa memberikan pelayanan yang maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi manajemen kantor PT. PLN (Persero) Area Samarinda diharapkan untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menyediakan dan memperhatikan hal-hal yang menguatkan komitmen organisasi kerja yang membuat karyawan semakin loyalitas terhadap perusahaan, dan juga perusahaan wajib mampu menyediakan fasilitas dan alat kerja komprehensif untuk mendukung kinerja karyawan.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya bisa memakai sampel penelitian yang lebih efisien dan efektif, serta memperbanyak sampel ataupun responden yang akan digunakan.

REFERENSI

- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi.
- Benjamin, W. (2019). pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten langkat.
- Budianto, E. (2020). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere. *International Conference on Management and Science*, 1(1), 197–201.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). the Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/imm.10474>
- Employee, T. E. O. M. A. W. D. O., & Indonesia, P. I. K. M. (2020). The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Koperasi Mitra Indonesia. 1(1), 229–236.
- Hartatik. (2014). Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta : Laksana.
- Hestini, S., & Haryani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 51, 49–60. <http://www.ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/368>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries. *Xjurnal Valuasi*, 1(2), 51. <http://repository.unpas.ac.id/32865/>
- Liu. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. 151–156.
- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d. (2019).
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nurul Indika, S. A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Ladava Multi Logistics Jakarta). *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 128–130.
- Negeri, S. M. K., Dan, T., & Hutagalung, G. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v6i2.400>
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh

Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja , dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 1(2), 132–143.

Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal* , 17(2), 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v>

Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka,. (2018).

Shaleh, Mahadin (2018), *komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, makassar : aksara timur.* (2018).

Sugiyono. (2017). Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.

Suwandika, I. P. N., Martini, L. K. B., & (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I. *Nasional Inovasi*, 873–880. <https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/article/view/78>








Terhadap, Kinerja Kerja, Pada Kasus, S., Pt, P., & Karya, G. (2021). *Jurnal Ekonomi.* 3(2), 176–184.

Violita, V. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2), 40–45. <https://doi.org/10.22441/ihaj.2020.v3i2.06>

Yuliati Indah, D., & Puspasari, R. D. (2022). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 491–498. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.1010>
<https://web.pln.co.id/>

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Kurnia Wati
 NIM : 1811102431121
 Program Studi : Manajemen
 Bimbingan Mulai : 2 Februari 2022
 Judul Skripsi : Pengaruh komitmen organisasi dan sikap disiplin
 kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN
 (Persero) Area Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	2/22 2	Menjelaskan dan menentukan judul	
2	0/22 2	konsultasi tempat penelitian.	
3	15/22 2	konsultasi revisi bab I	
4	21/22 3	konsultasi revisi bab II	
5	18/22 3	konsultasi revisi bab II dan III	
6	25/22 3	konsultasi revisi lampiran III	
7	28/22 3	konsultasi semua bab	
8	2/22 3		

20/11	Konsultasi Bab IV	7.
25/11	Konsultasi Bab V	7

Samarinda, 20 ^{Mei} 2022

Pembimbing,



(.....)

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda

by Kurnia Wati Np 1411

Submission date: 14-Nov-2022 01:27PM (UTC+0800)

Submission ID: 1953287570

File name: naspub_bener_nia.docx (24.84K)

Word count: 2086

Character count: 13073

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	25% INTERNET SOURCES	16% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.upbatam.ac.id Internet Source	3%
2	journals.umkt.ac.id Internet Source	2%
3	media.neliti.com Internet Source	2%
4	docobook.com Internet Source	1%
5	e-journal.upr.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
7	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1%
8	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
9	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
10	text-id.123dok.com Internet Source	1%
11	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
12	Muhammad Aulia. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021 Publication	1%
13	"Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan", International Journal of Management and Humanities, 2019 Publication	1%