

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMMITMENT AND ON THE JOB TRAINING THROUGH SELF-AWARENESS AS A MEDIATION VARIABLE ON THE PERFORMANCE OF PT. UNITED TRANSINDO

[Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan *On The Job Training* Melalui *Self-Awareness* Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Transindo]

Indana Zulfa¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Dewi Andriani³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: Zulfaindana926@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, dewiandriani@umsida.ac.id,

Abstract, *This research aims to analyze the influence of work discipline, self-awareness, commitment and on the job training. The type of research attempted by the author in this research is quantitative descriptive research, in quantitative descriptive research the total sampling method is used in collecting information. The research position attempted by the author to test the hypothesis is at PT. United Transindo Sidoarjo which is located at Jalan. Raya Lingkar Timur, Sinar Buduran II Blok A Number. 9, Prasung, Buduran. The number of respondents in this research was 80 people. This research uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests in testing the feasibility of the information obtained. The test criteria use inner models and outer models. This study uses primary data from questionnaires with a Likert scale processed using SmartPLS. The results obtained are that work discipline and commitment have a significant effect on employee performance, and work discipline and commitment have a significant effect on employee performance through self-awareness, while on the job training does not have a significant effect.*

Keywords: *Work Discipline, Self-Awareness, Commitment, On The Job Training and Employee Performance.*

Abstrak, Riset ini bertujuan buat menganalisis pengaruh disiplin kerja, *self-awareness*, komitmen serta *on the job training*. Tipe riset yang dicoba oleh penulis pada riset ini merupakan riset deskriptif kuantitatif, pada riset deskriptif kuantitatif digunakan metode total sampling dalam pengumpulan informasi. Posisi riset yang dicoba penulis buat menguji hipotesis merupakan pada PT. United Transindo Sidoarjo yang bertempat di Jalan. Raya Lingkar Timur, Sinar Buduran II Blok A Nomor. 9, Prasung, Buduran. Jumlah responden dalam riset ini sebanyak 80 orang. Riset ini memakai uji validitas, uji reliabilitas serta uji anggapan klasik dalam menguji kelayakan informasi yang didapatkan. Kriteria uji menggunakan *inner model* dan *outer model*. Penelitian ini menggunakan data primer kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan *SmartPLS*. Hasil yang didapatkan yaitu disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*, sedangkan *on the job training* tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, *Self - Awareness*, Komitmen, *On The Job Training* dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

PT. United Transindo adalah sebuah usaha yang bergerak dibidang jasa angkutan kendaraan yang melayani 24 jam untuk setiap harinya, menyediakan jasa pengiriman dalam kota hingga pengiriman ke seluruh Indonesia. Jasa pengiriman alat transportasi yang terpercaya aman, tepat waktu dan mengutamakan *safety*. Angkutan jasa *Towing* atau *Car carrier* ini di beberapa kota besar sudah banyak seperti di Kota Jakarta, Bandung, Surabaya, yang dimana bisnis *Towing* di Indonesia sangat berkembang dan bersaing secara sehat.

Towing ataupun *Car carrier* merupakan tipe truk yang berbeda, *Towing* merupakan suatu truk yang mengangkat satu tipe mobil di bagian belakangnya, sebaliknya *Car carrier* merupakan suatu truk besar yang mengangkat 5 unit sekaligus. Proses pengangkutan dicoba buat pengiriman jarak jauh ataupun dekat cocok dengan permintaan pengirim ataupun *customer*. Ongkos untuk mengangkut mobil dengan *Towing* ini pastinya lumayan mahal tetapi lebih kilat serta mobil bisa dikirim siapa saja cocok dengan permintaan [1].

Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber tenaga manusia. Perusahaan dituntut mempertahankan karyawannya supaya menciptakan kinerja yang baik dan karyawan bisa mendedikasikan diri kepada perusahaan dimana karyawan bekerja [2]. Sumber tenaga manusia ialah salah satu penanda yang berarti dalam sesuatu industri dalam tingkatan kemajuan industri tersebut. Dalam menimpa ini industri dituntut buat mengelolah sumber tenaga secara terencana serta terstruktur buat menciptakan tenaga guna yang baik buat kelangsungan aktivitas perusahaan. Keahlian yang dipunyai oleh masing- masing tenaga kerja wajib dimanfaatkan sebaik-baiknya supaya dapat menciptakan output yang cocok dengan yang ditargetkan oleh industri. Sumber tenaga manusia yang berkinerja baik hendak mempermudah industri menggapai visi, misi, serta tujuannya [1]. Disiplin kerja mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan dengan adanya disiplin kerja.

Disiplin kerja jadi aspek yang sanggup pengaruhi kinerja karyawan, menimpa ini diakibatkan dengan banyaknya karyawan yang masih lalai dalam bekerja. Disiplin kerja ialah sesuatu perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta apabila melanggar hendak terdapat sanksi atas pelanggarannya [3]. Karyawan yang bekerja di PT United Transindo masih banyak yang mengerjakan tugas serta beban kerja yang molor (tidak cocok batasan waktu yang sudah ditetapkan) sehingga pekerjaan tidak

bias terselesaikan pas waktu. Pentingnya kesadaran akan disiplin kerja pada karyawan karena berdampak sangat luas terhadap perusahaan seperti meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan. Tidak hanya itu *self-awareness* ataupun pemahaman diri pula dibutuhkan dalam tingkatan kinerja karyawan, *self-awareness* ataupun pemahaman diri merupakan sesuatu keahlian buat mengidentifikasi perasaan pada diri sendiri. *Self-awareness* ialah keahlian seorang menyadari sesuatu emosi, atmosfer hati serta pula dorongan hati buat melaksanakan sesuatu perihal. [4]. Karyawan di PT United Transindo cenderung kurang dengan kesadaran diri, yang dimana kurangnya adanya rasa yakin diri dalam karyawan, sehingga tidak sanggup mengambil keputusan secara pas. Komunikasi antar karyawan juga kurang, nampak sesama karyawan masih terdapat batasan satu dengan yang lain, sehingga komunikasi jadi tidak efisien. Karyawan yang merasa sejalan dengan nilai – nilai dan visi perusahaan akan lebih berkomitmen.

Komitmen industri pula berhubungan dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya didetetapkan keberhasilan manajemen tingkatan komitmen organisasi karyawan. Besar kecilnya komitmen organisasi karyawan terhadap tujuan industri hendak sangat membetulkan pencapaian tujuan industri. Komitmen organisasi sangat berarti sebab pegawai ataupun karyawan yang mempunyai komitmen kokoh terhadap industri hendak sangat memperbaiki pencapaian tujuan industri. Komitmen organisasi sangat berarti karena pegawai maupun karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap industri hendak menampilkan kinerja terbaiknya [5]. Karyawan PT United Transindo masih banyak yang memiliki komitmen kerja yang minim untuk perusahaan. Karyawan tidak bersedia untuk bekerja melebihi jam kerja jika perusahaan membutuhkan. Selain itu, karyawan enggan membantu perusahaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Pentingnya kesadaran akan dalam komitmen pada kinerja adalah karyawan dapat mengembangkan sikap yang mendukung komitmen yang kuat membantu membangun kepercayaan antar karyawan baik dalam hubungan individu maupun professional.

Usaha perusahaan dalam tingkatan mutu sumber energi manusia dicoba lewat pelatihan kerja. Pelatihan kerja membagikan peluang untuk karyawan buat meningkatkan kemampuan serta keahlian dalam bekerja sehingga kemampuan yang dipunyai sanggup menolong karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terdapatnya program pelatihan diharapkan karyawan hendak menguasai serta melakukan gunanya di organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, salah satunya dengan tata cara pelatihan *on the job training*. [6]. Di PT United Transindo tidak memberikan pelatihan kepada semua karyawan. Artinya hanya sedikit karyawan yang mendapatkan pelatihan dimana semua karyawan sebenarnya membutuhkan pelatihan tersebut. Selain itu, pelatihan yang diberikan tidak tersistem secara periodic, artinya perusahaan memang tidak membuat program pelatihan kepada karyawan, hanya sewaktu-waktu saja. Pentingnya kesadaran dalam *on the job training* pada kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan memastikan bahwa ketrampilan dan pengetahuan baru diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research* [1] yang memakai kinerja pada karyawan selaku variabel dependen penelitiannya. Pada riset ini melaksanakan pengembangan celah riset lebih dahulu dengan menambahkan variabel *self-awareness* (Z) sebagai variabel *intervening*. Secara objek penelitian, jumlah dari sampel penelitian ini lebih banyak dibandingkan penelitian sebelumnya yang 41 responden.

Gap research yang dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh [7] adalah integrasi dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, yang belum dilakukan dalam penelitian sebelumnya yang hanya meneliti satu variabel yaitu disiplin kerja. Hal baru dari penelitian ini adalah penggunaan variabel *self-awareness*, komitmen, dan *on the job training* selain disiplin kerja, serta analisis yang lebih mendalam dengan metode regresi linier berganda untuk memahami pengaruh simultan dari keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat memberikan wawasan lebih komprehensif bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan.

II. METODE

Tipe riset ini merupakan riset deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang sudah didapatkan selaku hasil riset. Riset kuantitatif merupakan tata cara riset yang digunakan buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi tertentu, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisis informasi yang berbentuk statistik, dengan tujuan buat menguji hipotesis. [20]. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan di PT. United Transindo yang berjumlah 80 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik total sampling untuk mendapatkan kesimpulan yang luas. Dari teknik pengumpulan data yang dipilih maka responden yang didapatkan sejumlah dengan populasi yaitu 80 orang. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Raya Lingkar Timur, Sinar Buduran II Blok A No. 9, Prasung, Buduran, Kabupaten Sidoarjo.

Riset ini memakai satu tipe informasi ialah informasi primer. Informasi primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Partial Least Square (PLS3.0)*. Karakteristik pendekatan kuantitatif adalah berupa angka-angka, penyajian dalam bentuk tabel atau grafik, menggunakan hipotesis, serta instrument penelitian dapat diuji secara statistic. PLS merupakan pendekatan alternatif yang beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarian jadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian biasanya menguji sebab - akibat ataupun teori sebaliknya PLS lebih bertabiat predictive model. PLS ialah tata cara analisis yang powerfull, sebab tidak didasarkan pada banyak anggapan distribusi wajar, sampel tidak harus besar [21].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antar variable laten dengan variable manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas.

1.1 *Convergent validity*

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya menjadi standar dan di ukur [23]. Pengukuran validitas konvergen dapat diamati dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk[24]. Nilai loading factor menjadi aturan umum untuk menilai validitas konvergen yang mana syarat yang dipenuhi harus $>0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*. Nilai *average variance inflation (AVE)* harus $>0,5$ agar bisa dikatakan valid.

Tabel 1 Loading Factor dan Average variance extracted

Indikator	Loading Factor	AVE	Keterangan
Disiplin kerja X1.1	0.876	0.664	Valid
X1.2	0.819		Valid
X1.3	0.760		Valid
X1.4	0.849		Valid
X1.5	0.795		Valid
X1.6	0.777		Valid
X1.7	0.810		Valid
X1.8	0.830		Valid
Komitmen X2.1	0.805	0.613	Valid
X2.2	0.759		Valid
X2.3	0.759		Valid
X2.4	0.825		Valid
X2.5	0.768		Valid
X2.6	0.777		Valid
On the job training X3.1	0.804	0.629	Valid
X3.2	0.706		Valid
X3.3	0.809		Valid
X3.4	0.857		Valid
X3.5	0.726		Valid
X3.6	0.746		Valid
X3.7	0.834		Valid
X3.8	0.849		Valid
Kinerja karyawan Y1	0.825	0.678	Valid
Y2	0.829		Valid
Y3	0.841		Valid

Y4	0.836		Valid
Y5	0.760		Valid
Y6	0.831		Valid
Y7	0.843		Valid
Y8	0.861		Valid
Y9	0.825		Valid
Y10	0.789		Valid
Y11	0.820		Valid
Y12	0.813		Valid
<i>Self awareness Z1</i>	0.838	0.631	Valid
Z2	0.764		Valid
Z3	0.819		Valid
Z4	0.800		Valid
Z5	0.719		Valid
Z6	0.799		Valid
Z7	0.831		Valid
Z8	0.779		Valid

Sumber: Output Program SmartPLS, 2025

Tabel 1 menunjukkan nilai *loading factor* variable disiplin kerja yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dinyatakan valid, dikarenakan nilainya $>0,7$. Dengan nilai sebesar 0.876; 0.819; 0.760; 0.849; 0.795; 0.777; 0.810 dan 0.830. Hasil uji validitas nilai *loading factor* variable komitmen yang terdiri dari 6 item pertanyaan dinyatakan valid, dikarenakan nilainya $>0,7$. Dengan nilai sebesar 0.805; 0.759; 0.759; 0.825; 0.768 dan 0.777.

Nilai *loading factor* variable *on the job training* yang terdiri dari 8 item pertanyaan dinyatakan valid, dikarenakan nilainya $>0,7$. Dengan nilai sebesar 0.804; 0.706; 0.809; 0.857; 0.726; 0.746; 0.834 dan 0.849. Untuk nilai *loading factor* variable kinerja karyawan yang terdiri dari 12 item pertanyaan dinyatakan valid, dikarenakan nilainya $>0,7$. Dengan nilai sebesar 0.825; 0.829; 0.841; 0.836; 0.760; 0.831; 0.843; 0.861; 0.825; 0.789; 0.820 dan 0.813. Hasil uji *loading factor* variable *self awareness* dinyatakan valid, dikarenakan nilainya $>0,7$. Dengan nilai sebesar 0.838; 0.764; 0.819; 0.800; 0.719; 0.799; 0.831 dan 0.779.

Berdasarkan tabel di atas nilai *average inflation* (AVE) variable disiplin kerja, komitmen, *on the job training*, kinerja karyawan dan *self awareness* memiliki nilai 0.664; 0.613; 0.629; 0.678 dan 0.631 dikatakan valid karena nilainya $>0,5$. Seluruh indikator sudah valid karena nilai *factor loading* $>0,7$ dan nilai AVE $>0,5$.

1.2 Discriminant validity

Validitas diskriminan berhubungan dengan pengukuran korelasi konstruk dengan konstruk itu sendiri tidak boleh lebih kecil dengan korelasi konstruk lainnya. Dengan melihat nilai *fornell larcker criterion* dan *cross loading*, dimana nilai ini di setiap variable harus $>0,7$ [25].

Table 2 *fornell larcker criterion*

Disiplin Kerja	0.815				
Kinerja karyawan	0.748	0.823			
Komitmen	0.648	0.761	0.783		
<i>On the job training</i>	0.683	0.736	0.681	0.793	
<i>Self awareness</i>	0.718	0.788	0.748	0.688	0.794

Sumber: Output Program SmartPLS, 2025

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa semua nilai *fornell larcker criterion* (nilai yang dicetak tebal) semuanya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk (nilai yang tidak dicetak tebal), sehingga dapat disimpulkan konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

1.3 Cross Loading

Cross loading dimana di setiap nilai variable harus $>0,7$ [26]. Indikator yang harusnya mengukur variable, korelasinya harus lebih besar dari pada korelasi indikator dengan variable lainnya.

Tabel 3. Nilai cross loading

Indikator	Variabel Laten					Keterangan
	X1	X2	X3	Z	Y	
X1.1	0.876	0.557	0.551	0.625	0.649	Valid
X1.2	0.819	0.559	0.579	0.679	0.654	Valid
X1.3	0.760	0.465	0.504	0.507	0.416	Valid
X1.4	0.849	0.579	0.582	0.586	0.632	Valid
X1.5	0.795	0.655	0.602	0.628	0.668	Valid
X1.6	0.777	0.520	0.594	0.498	0.626	Valid
X1.7	0.810	0.409	0.529	0.518	0.554	Valid
X1.8	0.830	0.445	0.503	0.606	0.624	Valid
X2.1	0.506	0.805	0.483	0.658	0.609	Valid
X2.2	0.544	0.759	0.505	0.610	0.546	Valid
X2.3	0.493	0.759	0.497	0.523	0.558	Valid
X2.4	0.583	0.825	0.619	0.652	0.647	Valid
X2.5	0.410	0.768	0.557	0.519	0.589	Valid
X2.6	0.496	0.777	0.535	0.535	0.617	Valid
X3.1	0.539	0.574	0.804	0.614	0.616	Valid
X3.2	0.488	0.496	0.706	0.455	0.498	Valid
X3.3	0.473	0.617	0.809	0.507	0.575	Valid
X3.4	0.583	0.607	0.857	0.679	0.671	Valid
X3.5	0.473	0.481	0.726	0.532	0.516	Valid
X3.6	0.533	0.505	0.746	0.458	0.528	Valid
X3.7	0.577	0.519	0.834	0.547	0.611	Valid
X3.8	0.657	0.513	0.849	0.529	0.625	Valid
Z1	0.648	0.636	0.594	0.838	0.690	Valid
Z2	0.598	0.612	0.496	0.764	0.534	Valid
Z3	0.535	0.702	0.577	0.819	0.568	Valid
Z4	0.633	0.618	0.460	0.800	0.652	Valid
Z5	0.527	0.553	0.550	0.719	0.564	Valid
Z6	0.539	0.519	0.529	0.799	0.643	Valid
Z7	0.600	0.577	0.613	0.831	0.690	Valid
Z8	0.475	0.535	0.548	0.779	0.653	Valid
Y1	0.617	0.642	0.601	0.672	0.825	Valid
Y2	0.499	0.621	0.565	0.555	0.789	Valid
Y3	0.590	0.608	0.636	0.594	0.820	Valid
Y4	0.618	0.667	0.627	0.710	0.813	Valid
Y5	0.607	0.644	0.651	0.666	0.829	Valid
Y6	0.617	0.608	0.584	0.676	0.841	Valid
Y7	0.669	0.685	0.633	0.638	0.836	Valid
Y8	0.568	0.603	0.550	0.655	0.760	Valid
Y9	0.632	0.620	0.537	0.674	0.831	Valid
Y10	0.672	0.593	0.634	0.614	0.843	Valid
Y11	0.572	0.569	0.580	0.623	0.861	Valid
Y12	0.700	0.639	0.654	0.691	0.825	Valid

Sumber: Output Program SmartPLS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* telah memenuhi kriteria yaitu $>0,7$. Dari hasil *loading factor*, *average inflation factor* (AVE), *criteria fornell larcker*, dan *cross loading* telah terpenuhi syarat, maka dapat diartikan bahwa semua variable telah memenuhi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran instrumen penelitian. Metode yang digunakan adalah **Cronbach's Alpha** dan **Composite Reliability** dengan kriteria:

- Nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ dinyatakan reliabel.
- Nilai Composite Reliability $> 0,70$ dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin kerja X1	0.928	0.940	Reliabel
Komitmen X2	0.873	0.905	Reliabel
On the job training X3	0.915	0.931	Reliabel
Self awareness Z	0.916	0.932	Reliabel
Kinerja karyawan Y	0.957	0.962	Reliabel

Sumber: Output Program SmartPLS, 2025

Hasil pengujian pada table 4 menunjukkan bahwa semua variable telah memenuhi nilai $> 0,7$ baik dari *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Oleh karena itu, pengukur yang digunakan dalam penelitian ini uji *reliabilitas* sudah terpenuhi.

Analisis Inner Model

Penilaian model struktural (*inner model*) dicoba untuk membenarkan model structural yang dibentuk robust serta akurat. Tahapan analisis yang dicoba pada model structural dilihat dari beberapa indikator:

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Self awareness (Z)	0.669	0.656
Kinerja karyawan (Y)	0.747	0.733

Sumber: Output Program SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada table 5 menampilkan kalau nilai *R Square* buat variable *self - awareness* merupakan 0, 669. Perolehan tersebut menandakan kalau presentase besarnya *self - awareness* merupakan 66, 9%. Perihal ini berarti variable disiplin kerja, komitmen serta *on the job training* mempengaruhi terhadap *self - awareness* sebesar 66, 9% serta sisanya 33, 1% dipengaruhi oleh variable lain. Sebaliknya *R Square* buat variable kinerja karyawan merupakan 0, 747. Perolehan tersebut menandakan kalau presentase besarnya kinerja karyawan merupakan 74, 7%. Perihal ini berarti variable disiplin kerja, komitmen, *on the job training* serta *self - awareness* mempengaruhi terhadap keputusan pembelian sebesar 74, 7% serta sisanya 25, 3% dipengaruhi oleh variable lain.

Effect Size (F Square)

Nilai *F Square* digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). Nilai *F Square* berkisar antara $0,02 \leq F2 < 0,15$ mengidentifikasi bahwa variable berpengaruh lemah, $0,15 \leq F2$

$< 0,35$ mengidentifikasi bahwa variable berpengaruh sedang dan $F2 \geq 0,35$ mengidentifikasi bahwa variable berpengaruh tinggi.

Tabel 6. Nilai F Square

	Kinerja karyawan
Disiplin kerja > Kinerja karyawan	0.092
Komitmen > Kinerja karyawan	0.095
On the job training > Kinerja karyawan	0.067

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti dengan SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan table 6 penelitian F^2 variabel disiplin kerja (0,092), komitmen (0,095) berpengaruh tinggi. *On the job training* (0,067) berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.

Uji Predictive Relevance (Q^2)

Uji Q^2 dilakukan untuk memberitahu apakah model penelitian valid dan relevan. Jika nilai $Q^2 > 0$ berarti model penelitian memiliki *predictive relevance* [27]. Berikut ini adalah table berisi nilai Q^2 .

Tabel 7. Predictive Relevance (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Disiplin kerja	640.000	640.000	0
Komitmen	480.000	480.000	0
On the job training	640.000	640.000	0
Self awareness	640.000	392.284	0.387
Kinerja karyawan	960.000	513.683	0.465

Sumber: *Output Program SmartPLS, 2025*

Berdasarkan table 7, nilai Q^2 pada *endogenous variable* >0 , yaitu 0,387 *self-awareness*, 0,465 kinerja karyawan yang berarti model penelitian memiliki *predictive relevance* dimana variable *endogennya* mampu diprediksi oleh variable *eksogennya*.

Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Uji *goodness of fit* model bisa dilihat dari nilai $NFI \geq 0,664$ dinyatakan fit. Bersumber pada pengolahan informasi yang sudah dicoba dengan memakai program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai model fit selaku berikut:

Tabel 8. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model	Model
SRMR	0.065	0.065	Fit
d_ULS	3.800	3.800	Fit
d_G	3.557	3.557	Fit
Chi-Square	1,183.859	1,183.859	Fit
NFI	0.664	0.664	Fit

Sumber: *Output Program SmartPLS, 2025*

Hasil dari *Goodness of Fit* model PLS pada table 8 menampilkan kalau nilai NFI 0,664 berarti Fit. Dengan demikian hasil tersebut bisa disimpulkan kalau model dalam riset ini sudah mempunyai *Goodness of Fit* besar serta layak digunakan buat menguji hipotesis riset.

Uji Collinearity

Suatu variable bisa digunakan dalam suatu model bila tidak terjalin kolinearitas yang besar dengan nilai nilai $VIF < 5$. Jika nilai $VIF > 5$ sehingga variable tersebut wajib dikeluarkan dari model riset. [28].

Tabel 9. Multikolinearitas

	VIF
X1.1	3.450
X1.2	2.413
X1.3	2.162
X1.4	2.991
X1.5	2.333
X1.6	2.354
X1.7	2.692
X1.8	2.987
X2.1	2.030
X2.2	1.910
X2.3	1.790
X2.4	2.176
X2.5	1.948
X2.6	1.900

X3.1	2.497
X3.2	1.983
X3.3	2.488
X3.4	2.897
X3.5	1.998
X3.6	1.985
X3.7	2.750
X3.8	3.057
Y1	3.305
Y2	3.040
Y3	3.098
Y4	3.314
Y5	2.494
Y6	2.873
Y7	3.264
Y8	3.330
Y9	2.946
Y10	2.736
Y11	4.215
Y12	3.455
Z1	2.725
Z2	2.091
Z3	2.517
Z4	2.314
Z5	1.777
Z6	2.387
Z7	2.832
Z8	2.330

Sumber : SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan nilai VIF pada table 9 dapat dilihat bahwa semua nilai VIF < 5 sehingga dapat disimpulkan jika data tidak memiliki kolinearitas yang tinggi. Hal tersebut berarti menunjukkan jika variable yang digunakan tidak akan menimbulkan kesalahan dalam penilaian signifikansi serta *weight estimation*.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan bentuk variable *intervening* yang mana dalam menyelesaikan perlu memakai koefisien jalur atau *path coefficient* untuk menguji hubungan langsung (*Direct Effect*) antar variable maupun hubungan tidak langsung (*Indirect Effect*) antar variable dalam model. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *T-statistics* dan nilai *P-values*. Hipotesis dapat dinyatakan diterima jika nilai *T-Statistics* > 1,96 dan nilai *P-values* < 0,05. Sedangkan untuk menguji hubungan tidak langsung variable eksogen dan endogen melalui variable mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0.05. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh pada penelitian melalui pengukuran inner model sebagai berikut.

Tabel 10. Path coefficient dan P-values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
X1 -> Y	0.239	0.242	0.105	2.266	0.012	Signifikan
X1 -> Z	0.326	0.326	0.101	3.228	0.001	Signifikan
X2 -> Y	0.251	0.254	0.115	2.179	0.015	Signifikan
X2 -> Z	0.411	0.409	0.110	3.743	0.000	Signifikan
X3 -> Y	0.202	0.204	0.110	1.846	0.033	Tidak Signifikan
X3 -> Z	0.185	0.189	0.099	1.874	0.031	Tidak Signifikan

Z -> Y	0.290	0.279	0.111	2.608	0.005	Signifikan
------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber : SmartPLS 3.0, 2025

Pada tabel 10 diperoleh hasil Original sampel, *T-statistics* dan *P-values* yang diolah dari *boostrapping* dapat disimpulkan

1. Bahwa variable Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 2.266 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.012.
2. Sedangkan Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap *Self Awareness* (Z) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 3.228 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.001.
3. Selanjutnya pada variable Komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* > 2.179 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.015.
4. Serta Komitmen (X2) juga memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap *Self Awareness* (Z) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 3.743 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.000.
5. Selain itu pada variable *On The Job Training* (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* < 1.96 yaitu 1.846 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.31, meskipun hubungan X3 > Y menunjukkan nilai *P-values* < 0.05, pengaruhnya dapat dianggap tidak signifikan.
6. Selanjutnya pada *On The Job Training* (X3) juga tidak memiliki signifikan secara langsung terhadap *Self Awareness* (Z) dengan *T-statistics* < 1.96 yaitu 1.874 dan *P-values* < 0.05 yaitu 0.033. nilai *P-values* menunjukkan hasil yang signifikan, nilai *T-statistik* < 1.96 dan kebijakan interpretasi yang lebih ketat dapat menyebabkan hubungan ini dianggap tidak signifikan.
7. Berikutnya diperoleh hasil bahwa *Self - awareness* (Z) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap variable Kinerja karyawan (Y) dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 2.608 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.005.

Maka dapat disimpulkan pada uji hipotesis *Dirrect Effect* menunjukkan bahwa dari 7 (tujuh) hipotesis yang berpengaruh langsung terdapat 2 (dua) hipotesis yang tidak signifikan yaitu X3 > Y dan X3 > Z karena nilai *T-statistics* < 1,96 sedangkan 5 (lima) hipotesis lainnya signifikan karena nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05.

Tabel 11. Uji Hipotesis Path Coefficient Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
X1 -> Z -> Y	0.094	0.092	0.048	1.958	0.025	Signifikan
X2 -> Z -> Y	0.119	0.115	0.058	2.049	0.021	Signifikan
X3 -> Z -> Y	0.054	0.052	0.033	1.618	0.053	Tidak Signifikan

Sumber : SmartPLS 3.0, 2025

Pada tabel 11 diperoleh hasil Original sampel, *T-statistics* dan *P-values* yang diolah dari *boostrapping* dapat disimpulkan bahwa

1. Variable Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) melalui *Self Awareness* (Z) sebagai variable *intervening* dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 1.958 dan *P-values* < 0.05 yaitu 0.025. Pada analisis ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X1, Z, dan Y, dengan nilai *P-values* yang lebih kecil dari 0.05 dan *t-statistik* yang menunjukkan koefisien yang cukup signifikan.
2. Berikutnya pada variable Komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) melalui *Self - awareness* (Z) sebagai variable *intervening* dengan nilai *T-statistics* > 1.96 yaitu 2.049 dan nilai *P-values* < 0.05 yaitu 0.021 jadi hubungan antara X2, Z, dan Y menunjukkan hasil yang signifikan dengan *T-statistik* yang cukup tinggi dan nilai *P-values* yang kecil, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang nyata.
3. Selanjutnya pada variable *On The Job Training* (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Self - awareness* (Z) sebagai variable *intervening* dengan nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu 1.618 dan nilai *P-values* > 0.05 yaitu 0.053 secara keseluruhan, meskipun terdapat hubungan antara X3, Z, dan Y, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, karena *T-statistik* yang rendah dan nilai *P-values* yang lebih besar dari 0.05.

B. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi akan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [29], [30], [31] dan [32]. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [33], [34], [35] dan [36]

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah taat terhadap ketentuan waktu, taat terhadap ketentuan industry, taat terhadap syarat perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap syarat yang lain. Kontribusi terbesar ada pada indikator taat terhadap ketentuan waktu, yang dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT United Transindo merasa bahwa keteraturan dalam bekerja sangat penting dan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan standard yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung akan bekerja secara efektif dan efisien.

Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena adanya tanggung jawab dan keteraturan membuat karyawan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga didukung oleh mayoritas karyawan berusia 21-30 tahun yang berada pada usia produktif sehingga ditahap ini mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai stabilitas karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lama yang telah bekerja diatas 3 tahun memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peraturan, SOP dan norma di perusahaan, sehingga mereka memahami bahwa disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Self-Awareness*

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-awareness*. Artinya semakin tinggi kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi *self-awareness* mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian [37], [38], [39] dan [40] dan tidak sejalan dengan penelitian [41].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah taat terhadap ketentuan waktu, taat terhadap ketentuan industri, taat terhadap syarat perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap syarat yang lain. Kontribusi terbesar ada pada indikator taat terhadap ketentuan waktu, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju oleh para karyawan PT United Transindo merasa bahwa keteraturan sangat penting untuk meningkatkan kesadaran diri.

Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap *self-awareness* karena kedisiplinan yang dimiliki karyawan membuat mereka lebih sadar akan kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki *self-awareness* yang lebih baik.

Pengaruh Komitmen Terhadap *Self-Awareness*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan dari komitmen terhadap *self-awareness*. Hal ini mengindikasikan bahwa variable komitmen dapat mempengaruhi *self-awareness*. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin kuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa lebih terikat dengan perusahaan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang nyaman dengan perusahaan akan memperkuat komitmen untuk organisasi. Tingginya komitmen yang dimiliki karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada meningkatnya kesadaran diri dan kemampuan untuk mengembangkan potensi mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian [42], [43] dan [44]. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian [45].

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normative. Kontribusi terbesar ada pada indikator komitmen afektif yang merujuk pada tingkat keterikatan emosional dan identifikasi seseorang dengan tempat kerja karyawan PT United Transindo merasa bahwa kesadaran akan tujuan sangat penting untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Berpengaruhnya komitmen terhadap *self-awareness* karena keterlibatan emosional yang kuat dari karyawan membuat lebih terikat pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan yang status pekerjaan sebagai karyawan

tetap sehingga memiliki rasa aman dan tanggung jawab lebih kuat dibandingkan dengan karyawan kontrak maupun karyawan magang.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dan produktivitas kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [46], [47], [48] dan [49]. Sedangkan yang tidak sejalan dengan penelitian [50].

Komitmen dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normative. Kontribusi terbesar ada pada indikator komitmen afektif, yaitu mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT United Transindo merasa bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover* karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan karena loyalitas dan dedikasi membuat karyawan lebih percaya diri dan termotivasi. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan yang status pekerjaan sebagai karyawan tetap memberikan rasa aman dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

Pengaruh *On The Job Training* Terhadap *Self-Awareness*

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-awareness*. Artinya, *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan kemampuan teknis dan keterampilan kerja bukan pada peningkatan *self-awareness*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki batasan dalam meningkatkan kemampuan *on the job training* terutama dalam hal *self-awareness*. Temuan ini sejalan dengan penelitian [51] dan [52] yang menemukan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-awareness*. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [53] dan [50] yang menemukan bahwa *on the job training* berpengaruh positif terhadap *self-awareness*.

Tidak berpengaruhnya *on the job training* terhadap kesadaran karena kurangnya keterlibatan emosional yang dari karyawan membuat mereka tidak lebih terikat pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa *on the job training* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kesadaran karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan, kelemahan dan tujuan karir mereka.

Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *on the job training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan tersebut dalam menerima pelatihan *on the job training*. Paham atau tidaknya karyawan terhadap pelatihan tidak mempengaruhi kesediaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena perusahaan kurang efektif dalam melaksanakan *on the job training*, yaitu kurangnya pelatihan yang terstruktur dan kurangnya umpan balik konstruktif, sehingga karyawan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka namun karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh [54], [55], [56], [57] dan [58]. Sebaliknya, tidak sejalan dengan penelitian [59] dan [60].

On the job training dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang dan *coaching*. Kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan ada pada indikator latihan instruksi pekerjaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT United Transindo.

Tidak berpengaruhnya *on the job training* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan yang bersifat teoritis. Hal ini juga didukung oleh mayoritas karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun belum sepenuhnya menginternalisasikan pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh dari pelatihan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Awareness*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Artinya, karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap organisasi akan semakin disiplin mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang

tinggi akan memiliki kesadaran yang baik, dan *self-awareness* yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [61], [62] dan [63] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self-awareness* dan kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [64].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah diantaranya adalah taat terhadap ketentuan waktu, taat terhadap ketentuan industri, taat terhadap syarat perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap syarat yang lain. Kontribusi terbesar ada pada indikator taat terhadap ketentuan industri, yaitu dimaksud responden yang sangat setuju untuk meningkatkan *self-awareness* dan kinerja karyawan.

Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness* karena kesadaran karyawan tentang kekuatan dan kelemahan mereka sendiri membuat mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness* yang tinggi lebih mampu mengelola waktu dan prioritas dengan efektif.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Awareness

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Artinya, semakin tinggi komitmen akan mempunyai hasil dan hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan, sehingga mereka merasa terikat dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kesadaran yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian [65], [66], [67] dan [68]. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [50].

Komitmen dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normative. Kontribusi terbesar ada pada indikator komitmen afektif, yaitu mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT United Transindo. Peningkatan komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja, karena mereka lebih memahami kebutuhan dan harapan perusahaan, serta mereka memiliki energi positif untuk bekerja secara optimal.

Berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness* karena mereka lebih memahami kebutuhan dan harapan perusahaan, serta memiliki kesadaran diri yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan mayoritas karyawannya memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan prioritas dengan lebih efektif.

Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Awareness

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Artinya, *on the job training* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *self-awareness*. Hal ini dimungkinkan kurangnya efektivitas *on the job training* terhadap kemampuan karyawan yang disebabkan oleh kurangnya dukungan dari manajemen. Penting atau tidaknya *on the job training* dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini tidak secara langsung mempengaruhi kesediaan karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian [51], [69], [70]. yang menemukan bahwa *on the job training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness*. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [2] dan [71].

On the job training dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang dan *coaching*. Kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan ada pada indikator latihan instruksi pekerjaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa pelatihan instruksi pekerjaan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan ketrampilan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *on the job training* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui *self-awareness*.

Tidak berpengaruhnya *on the job training* terhadap kinerja karyawan melalui *self-awareness* adalah perusahaan perlu mempertimbangkan metode pelatihan lain yang lebih efektif dalam meningkatkan *self-awareness* melalui kinerja karyawan. Perusahaan juga perlu memfokuskan pada pengembangan *self-awareness* melalui program-program yang lebih komprehensif dan efektif, serta memastikan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang lebih baik tentang kekuatan dan kelemahan mereka.

Pengaruh Self-Awareness Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *self-awareness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, *self-awareness* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi akan memiliki perubahan signifikan dalam kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian [17], [72] dan [73]. Sebaliknya temuan ini tidak sejalan dengan penelitian [74] dan [75].

Self-awareness dibangun oleh beberapa indikator mengidentifikasi perasaan serta sikap diri sendiri, mengidentifikasi kelebihan serta kekurangan diri sendiri, memiliki perilaku mandiri dan bisa membuat keputusan dengan tepat. Kontribusi terbesar ada pada indikator *self-awareness* yaitu, mengidentifikasi kelebihan serta kekurangan diri sendiri yang dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa kesadaran diri memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berpengaruhnya *self-awareness* terhadap kinerja karyawan karena kesadaran diri yang dimiliki karyawan membuat mereka lebih memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga didukung oleh mayoritas karyawan yang memiliki motivasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh *self-awareness* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kesadaran diri yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pengaruh terbesar ada pada kemampuan karyawan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab mereka. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurangnya sampel karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperkuat hasil penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi serta Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen serta bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Manajemen dan karyawan PT United Transindo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Marsoit, G. Sendow, And F. Rumokoy, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia," *J. Emba*, Vol. 5, No. 3, Pp. 4285–4294, 2017.
- [2] S. Diwangkara And G. Razati, "Pengaruh On The Job Training Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat," *J. Bus. Manag. Educ. /*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1–9, 2020.
- [3] Khaeruman *Et Al.*, "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus," Serang: Cv. Aa. Rizky, 2021, P. 23.
- [4] F. F. Putri And S. Mujanah, "Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Ekon. Manaj. Dan Syariah*, Vol. 2, No. 3, Pp. 1–20, 2023, Doi: 10.55883/Jiemas.V2i3.22.
- [5] M. H. S. Putri, T. Agustina, T. Hariyono, And M. Jahri, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin," *J. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Sos.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 132–143, 2021.
- [6] I. W. Permatasari And Harmon, "Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung)," *J. Ris. Bisnis Dan Investasi*, Vol. 4, No. 2, Pp. 19–27, 2018, Doi: 10.35697/Jrbi.V4i2.1183.
- [7] Uswatun Chassanah, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pacific Solutions Jakarta Selatan," *Wawasan J. Ilmu Manajemen, Ekon. Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, Pp. 31–39, 2022, Doi: 10.58192/Wawasan.V1i1.191.
- [8] E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)," Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018, P. 86.
- [9] Sukowati, Afrizal, And Wargianto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja," *J. Ekon. Dan Manaj. Stie Pertiba Pangkalpinang*, Vol. 1,

- No. 2, Pp. 79–99, 2018.
- [10] Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, And Barin Barlian, “Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar,” *J. Ekon. Manaj. Pariwisata Dan Perhotelan*, Vol. 2, No. 1, Pp. 393–403, 2023, Doi: 10.55606/Jempper.V2i1.1051.
- [11] Muhammad Busro, “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,” Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, P. 72.
- [12] A. N. Safitri, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang),” *J. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, Pp. 14–25, 2022.
- [13] A. Z. Atiqoh, Mustaji, And A. Mariono, “Penerapan On The Job Training Terhadap Keterampilan Kerja Pegawai Frontliner Pt.Transrekreasindo Surabaya,” *J. Ilm. Mandala Educ.*, Vol. 7, No. 3, Pp. 240–248, 2021, Doi: 10.58258/Jime.V7i3.2141.
- [14] H. Rahmi And Suryalena, “Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor Ptpn V Unit Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak),” *Jom Fisip*, Vol. 4, No. 2, Pp. 1–12, 2017.
- [15] L. Maharani And M. Mustika, “Kedisiplinan Peserta Didik Kelas Viii Di Smp Wiyatama Bandar Lampung,” *Konseli J. Bimbing. Dan Konseling*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–15, 2016.
- [16] A. Agung, S. P. Lestari, And N. F. Oktaviani, “Analisis Kesadaran Diri Dan Motivasi Belajar Terhadap

- Disiplin Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Di Universitas Perjuangan Tasikmalaya,” *Muqaddimah J. Ekon. Manajemen, Akunt. Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 4, Pp. 198–214, 2023, Doi: 10.59246/Muqaddimah.V1i4.469.
- [17] L. M. Putri And L. Lukiyana, “Pengaruh Self Awareness Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Efektivitas Organisasi,” *J. Manag. Bus. Rev.*, Vol. 20, No. 1, Pp. 68–80, 2023, Doi: 10.34149/Jmbr.V20i1.330.
- [18] Malayu S.P Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Bandung: Pt Bumi Aksara, 2019, P. 147.
- [19] Kasmir, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik),” Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2019, P. 208.
- [20] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D,” Bandung: Cv. Alfabeta, 2019, P. 8.
- [21] I. M. Yuliara, “Modul Regresi Linier Berganda,” *Univ. Udayana*, Vol. 2, No. 2, P. 18, 2016.
- [22] S. Pramonos, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan,” *Ekp*, Vol. 13, No. 01, Pp. 27–36, 2015.
- [23] M. Zaky, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris,” *Komitmen J. Ilm. Manaj.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 316–326, 2023, Doi: 10.15575/Jim.V4i1.25253.
- [24] A. Andini And D. S. Sampurna, “Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening,” *Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Indones. Jakarta*, Pp. 1–21, 2020.
- [25] S. L. Ratnasari, M. Buulolo, And H. W. Nasrul, “Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manor J. Manaj. Dan Organ. Rev.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 15–25, 2020.
- [26] G. Sartika, “Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi Melalui Penerapan Triple Bottom Line,” *J. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Pp. 177–188, 2024.
- [27] I. A. Rozaq And N. . D.S., “Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Informatika, 2017 : Kudus, 25 Juli 2017,” *Uji Karakterisasi Sens. Suhu Ds18b20 Waterproof Berbas. Arduino Uno Sebagai Salah Satu Param. Kualitas Air*, Pp. 303–309, 2017.
- [28] C. Chusnah And L. A. Khoridah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Total Quality Control (Tqc) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sansyu Precision Indonesia),” *Kinerja J. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Pp. 41–52, 2022, Doi: 10.34005/Kinerja.V4i1.1691.
- [29] N. E. A. Rarung, W. A. Areros, And V. Tatimu, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulut,” *Productivity*, Vol. 2, No. 3, Pp. 198–202, 2021.
- [30] K. Vallennia, A. Atikah, And F. N. Azijah, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek),” *E-Journal Equilib. Manaj.*, Vol. 6, No. 2, Pp. 39–49, 2020.
- [31] C. Chusminah And R. A. Haryati, “Impresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Econ. Resour.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 163–171, 2020, Doi: 10.33096/Jer.V2i2.428.
- [32] F. Susanti And S. Aesah, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan,” *J. Tadbir Perad.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 101–104, 2022.
- [33] N. Muna And S. Isnowati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera),” *Jesya*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1119–1130, 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V5i2.652.
- [34] G. Tampenawas, M. Mangantar, And L. O. H. Dotulong, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 10, No. 2, P. 770, 2022, Doi: 10.35794/Emba.V10i2.40832.
- [35] E. Komara And M. Al Giffari, “Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekon. Manaj. Dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking)*, Vol. 9, No. 3, Pp. 291–304, 2023, Doi: 10.35384/Jemp.V9i3.451.
- [36] S. Lestari And D. Afifah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi),” *Kinerja J. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Pp. 93–110, 2020, [Online]. Available: <https://Uia.E-Journal.Id/Kinerja/Article/View/1279/737>

- [37] U. M. Area, "Hubungan Antara Kesadaran Diri Dengan Kedisiplinan Pada Remaja Di Sman 12 Medan Skripsi Oleh : Putri Melenia Sebayang Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan Hubungan Antara Kesadaran Diri Dengan Kedisiplinan Pada Remaja Di Sman 12 Medan Skripsi D," 2024.
- [38] L. Maharani And M. Mustika, "Hubungan Self Awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas Viii Di Smp Wiyatama Bandar Lampung (Penelitian Korelasional Bidang Bk Pribadi)," *Konseli J. Bimbing. Dan Konseling*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–15, 2016.
- [39] N. Fadilah And N. Utami, "Hubungan Kesadaran Diri Dengan Kedisiplinan Siswa Di Sekolah Menengah Atas : Tinjauan Empiris," Vol. 13, No. 4, Pp. 4695–4704, 2024.
- [40] N. L. Mauliddiyah, "Hubungan Self Awareness Dengan Kedisiplinan Pada Siswa Madrasah Aliyah An Nidham," P. 6, 2021.
- [41] H. Siregar, "Program Studi Pendidikan Agama Islam," *Metod. Peniltian*, Vol. 5, No. 2, P. 81, 2018, [Online]. Available: <https://doi.org/10.53649/Taujih.V3i1.93>
- [42] F. Dwijayanti, T. Mardiana, And P. Wahyuni, "Pengaruh Self Awareness Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Smp Dengan Variabel Moderasi Pendidikan Dan Pelatihan Di Kecamatan Prambanan Saat Pandemi Covid-19," *Sibatik J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. Dan Pendidik.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 93–104, 2022, Doi: 10.54443/Sibatik.V2i1.504.
- [43] R. Fuady, Mulyani, And S. Komalasari, "Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Ukk Pramuka Uin Antasari Banjarmasin," *J. Al-Husna*, Vol. 3, No. 1, Pp. 47–62, 2022, Doi: 10.18592/Jah.V3i1.4739.
- [44] P. Zina And S. W. Bahtiar, *Pengaruh Kesadaran Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening Di Pt Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo*. 2024.
- [45] Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, Niar Astaginy, And Hendrik Hendrik, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention," *J. Ilm. Manaj. Dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 3, Pp. 65–74, 2023, Doi: 10.55606/Jimak.V3i3.2140.
- [46] A. Fauzi, E. Sulistianingsih, K. Rahmadanti, N. A. Hanifah, S. M. Putri, And W. T. Nabila, "Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jemsi Jural Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, Vol. 3, No. 6, Pp. 629–638, 2022.
- [47] R. Rubina, A. Seswandi, And D. Zargustin, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan," *J. Akuntansi, Keuangan, Dan Manaj.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 133–147, 2024, Doi: 10.35912/Jakman.V5i2.2873.
- [48] I. Astuty And Y. Yuliana, "Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj. Retail Univ. Muhammadiyah Sukabumi*, Vol. 4, No. 2, Pp. 76–84, 2023, Doi: 10.37150/Jimat.V4i2.2022.
- [49] Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, And Ardani Nur Istiqomah, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang," *Appl. Res. Manag. Bus.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 1–10, 2023, Doi: 10.53416/Arimbi.V2i2.120.
- [50] D. Julindrastuti And I. Karyadi, "Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Ppengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Equilib. J. Ekon.*, Vol. 19, No. 1, P. 50, 2023, Doi: 10.30742/Equilibrium.V19i1.2783.
- [51] S. Budi Satriyo, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Gps Cabang Tangerang)," *Sains Manaj.*, Vol. 7, No. 1, Pp. 55–74, 2021, Doi: 10.30656/Sm.V7i1.2903.
- [52] A. N. Esmiati, N. Prihartanti, And P. Partini, "Efektivitas Pelatihan Kesadaran Diri Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa," *J. Ilm. Psikol. Terap.*, Vol. 8, No. 1, P. 113, 2020, Doi: 10.22219/Jipt.V8i1.11052.
- [53] H. Yuliasari, "Pelatihan Konselor Sebaya Untuk Meningkatkan Self Awareness Terhadap Perilaku Beresiko Remaja," *J. Psikol. Insight*, Vol. 4, No. 1, Pp. 63–72, 2020, Doi: 10.17509/Insight.V4i1.24638.
- [54] H. Wicaksono S, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur," *Agora*, Vol. 7, No. 2, 2019.
- [55] J. E. Prasetya N, M. Faizal, And C. Choirunnisak, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021," *J. Ilm. Mhs. Perbank. Syariah*, Vol. 1, No. 2, Pp.

- 145–152, 2021, Doi: 10.36908/Jimpa.V1i2.28.
- [56] A. Yuliyanty, F. Afriyani, And S. Lazuardi, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Selatan,” *J. Ekon. Manaj.*, Vol. 28, No. 5, Pp. 161–169, 2024.
- [57] Karyono And A. Gunawan, “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia,” *Ikra-Ith Ekon.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 20–30, 2021.
- [58] N. K. Thepilus, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Titilas Jaya Mojokerto,” Vol. 2, Pp. 1–10.
- [59] I. W. Permatasari And H. Harmon, “Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung),” *J. Ris. Bisnis Dan Investasi*, Vol. 4, No. 2, P. 19, 2018, Doi: 10.35697/Jrbi.V4i2.1183.
- [60] R. Aditya, D. Marlina Verawati, P. Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar Jl Kapten Suparman, M. Utara, And J. Tengah, “Analisis Metode On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kota Magelang) On The Job Training Method Analysis Of Employee Performance (Study At Magelang City Pdam),” Vol. 5, No. April, Pp. 45–51, 2022.
- [61] A. Samsudin *Et Al.*, “Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan,” *J. Pendidik. Tambusai*, Vol. 8, No. 1, Pp. 1651–1657, 2024.
- [62] Muhammad Faiz Labay Al Anshory, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang,” *J. Manaj. Kreat. Dan Inov.*, Vol. 2, No. 3, Pp. 39–54, 2024, Doi: 10.59581/Jmki-Widyakarya.V2i3.3760.
- [63] P. A. L. Wati, N. W. Supriyanti, And J. P. Lukman, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung,” *Socio-Political Commun. Policy Rev.*, Vol. 1, No. 3, Pp. 14–27, 2024, Doi: 10.61292/Shkr.116.
- [64] Ramadhan Tubagus Guruh, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap...,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns. Jenius*, Vol. 5, No. 2023, Pp. 687–700, 2022.
- [65] J. Beno, A. . Silen, And M. Yanti, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat,” *Braz Dent J.*, Vol. 33, No. 1, Pp. 1–12, 2022.
- [66] B. Fish, “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Combiphar Yogyakarta,” Vol. 2507, No. February, Pp. 1–9, 2020.
- [67] T. M. Adriansyah, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pada Pegawai (Studi Pada Universitas Amir Hamzah),” *Juripol (Jurnal Institusi Politek. Ganesha Medan)*, Vol. 3, No. 1, Pp. 140–151, 2020, Doi: 10.33395/Juripol.V3i1.10824.
- [68] A. W. Pusparani And S. Hadi, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Plant Produksi Pt Asia Pacific Fibers,Tbk Kendal),” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, Vol. 7, No. 3, Pp. 1–13, 2018.
- [69] F. P. Ardanti, “Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Provinsi Kalimantan Barat),” *Conf. Manaj. Bus. Innov. Tanjungpura, Univ.*, Vol. 7, No. 3, Pp. 824–835, 2024.
- [70] S. Qoma'iroh, H. Ervina, And N. Setyorini, “Antecedent Employee Performance Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Sai Apparel Industries Semarang,” *Jae (Jurnal Akunt. Dan Ekon.)*, Vol. 8, No. 3, Pp. 55–62, 2023, Doi: 10.29407/Jae.V8i3.21331.
- [71] N. Landra, G. Parwita, And I. Pebryanti, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar,” *Values*, Vol. 4(1), Pp. 7–18, 2023.

- [72] T. Rachman, S. Mujanah, And N. Susanti, “Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura,” *Media Mahard.*, Vol. 19, No. 2, Pp. 361–371, 2021, Doi: 10.29062/Mahardika.V19i2.260.
- [73] J. Beno, A. . Silen, And M. Yanti, “Pengaruh Kompetensi Dan Self- Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja Pegawai Pada Tenaga Bantu,” *Braz Dent J.*, Vol. 33, No. 1, Pp. 1–12, 2022.
- [74] C. J. N. Makawimbang, L. O. H. Dotulong, And Y. Uhing, “Kajian Kualitatif Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv.Kharisma Indah Lestari Mokupa,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 11, No. 3, Pp. 1337–1346, 2023, Doi: 10.35794/Emba.V11i3.51060.
- [75] A. B. Saputra And Y. Siswanti, “Pengaruh Kompetensi Dan Self- Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, Vol. 10, No. 2, Pp. 225–234, 2022, Doi: 10.37641/Jimkes.V10i2.1317.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.