



Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Edy Joko Prayitno¹
Universitas Dian Nusantara
Edyjokoprayitno83@gmail.com

Ryani Dhyhan Parashakti²
Universitas Dian Nusantara
Ryani.dhyhan.parashakti@undira.ac.id

Diterima : 18 Agustus 2023

Direvisi : 21 September 2023

Dipublikasikan : 30 November 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja di PT Hiba Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan teknik sampling Proposiv Sampling. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin sangat menentukan Kinerja karyawan PT Hiba Utama Hal ini ditunjukkan oleh Hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.015. Nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.05 ($0.015 < 0.05$). Hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.741. Nilai signifikansi t lebih besar dari 0.05 ($0.741 > 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja yang menunjukkan nilai signifikansi 0.036. Nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.05 ($0.036 < 0.05$).

Kata kunci: Disiplin, Pelatihan, Komitmen Organisasi dan Efektivitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of discipline, training and organizational commitment on work effectiveness at PT Hiba Utama. The research method used is to use quantitative research with the type of associative research with the Proposive Sampling technique. Simple regression analysis aims to examine the effect of variable X on variable Y. Discipline has a positive and significant effect on performance. These results indicate that Discipline greatly determines the performance of employees of PT Hiba Utama. This is indicated by the results of the t statistical test which shows a significance value of 0.015. The significance value of t is less than 0.05 ($0.015 < 0.05$). The results of the t statistical test showed a significance value of 0.741. The significance value of t is greater than 0.05 ($0.741 > 0.05$). Thus, it can be concluded that the training variable is not significant to work effectiveness. Organizational Commitment variable has a significant effect on Work Effectiveness which shows a significance value of 0.036. The significance value of t is less than 0.05 ($0.036 < 0.05$).

Keywords: Discipline, Training, Organizational Commitment and Work Effectiveness



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan sebagai potensi penggerak semua aktivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Fransiskus, Adi, 2020); (Putri et al., 2019); (Syafrina, 2017) “sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.”

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu perlu efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan konsekuensi yang diinginkan oleh perusahaan, artinya pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan harus menghasilkan sesuatu yang merupakan tujuan dari hasil yang optimal. Adapun Efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Simamora (2018) menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Suatu pekerjaan dapat dikatakan Efektif apabila ukuran target baik itu kualitas, kuantitas dan juga waktu pelaksanaan telah dicapai oleh manajemen dan pegawainya, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan.

Pengemudi atau yang biasa disebut driver adalah karyawan ujung tombak bagi pelaku usaha dibidang transportasi, maka dari itu, banyak pelaku usaha transportasi yang melakukan program pelatihan untuk dapat membuat kinerja pengemudinya menjadi lebih efektif.

PT. Hiba Utama memiliki 28 pool yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia yang ditopang oleh keberadaan teknologi bengkel yang modern, ribuan mekanik yang handal dibidangnya, GPS Tracking, komunikasi radio, manajemen yang profesional, dan perkantoran yang modern dan terpadu. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan akan pelayanan transportasi yang nyaman, aman dan juga terpercaya, PT. Hiba Utama memberikan pelayanan transportasi terlengkap untuk berbagai kebutuhan. Dan didukung juga kinerja pengemudi yang terlatih. Pengemudi adalah ujung tombak dari perusahaan transportasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pengemudi, PT. Hiba Utama telah melakukan berbagai pelatihan diantaranya pelatihan eco driving.

Pemakaian bakar merupakan komponen yang sangat penting dalam perusahaan transportasi dan berkaitan langsung dengan pengemudi. Efisiensi penggunaan bahan bakar menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh PT. Hiba Utama. Pemakaian bahan bakar solar ditetapkan oleh perusahaan dengan rasio 1 liter dapat menempuh jarak 3 Km. dengan target keborsan 0 liter

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang efektivitas kerja oleh (Ferryal Abadi, Didin Hikmah Perkasa 2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian oleh (Evi Riyanti dan Yansahrita 2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian menurut (Resmanasari, D.2022) menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja sebagaimana hasil uji hipotesis



Metode

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pelanggan berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada karyawan PT. HIBA UTAMA. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2017).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan Sampel yang diambil dari populasi itu. Teori rumus yang saya pakai adalah teori Slovin

Hasil dan Pembahasan

Analisis data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari variable dalam penelitian ini yaitu:

- Disiplin (X1)
- Pelatihan (X2)
- Komitmen Organisasi (X3)
- Efektivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa data diolah dengan menggunakan alat statistik.berikut hasil olah data:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Statistik deskriptif
4. Uji Koefisiensi Determinasi
5. Uji F
6. Uji t

Uji Validitas

Suatu data dinyatakan valid jika nilai R-hitung item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai R-tabel dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$), dalam hal ini adalah jumlah data responden dalam penelitian. Dengan jumlah data responden sebanyak 97 orang, maka nilai derajat kebebasannya adalah 95 dan Alpha 5% (0.05).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X1_1	0.684	0.1996	Valid
X1_2	0.602	0.1996	Valid



X1_3	0.401	0.1996	Valid
X1_4	0.645	0.1996	Valid
X1_5	0.613	0.1996	Valid
X1_6	0.631	0.1996	Valid
X1_7	0.589	0.1996	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Disiplin di atas dapat terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian, karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar dari nilai R-tabel yaitu 0.1996.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X2_1	0.223	0.1996	Valid
X2_2	0.837	0.1996	Valid
X2_3	0.928	0.1996	Valid
X2_4	0.879	0.1996	Valid
X2_5	0.308	0.1996	Valid
X2_6	0.320	0.1996	Valid
X2_7	0.949	0.1996	Valid
X2_8	0.869	0.1996	Valid
X2_9	0.310	0.1996	Valid
X2_10	0.754	0.1996	Valid
X2_11	0.918	0.1996	Valid
X2_12	0.943	0.1996	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan di atas dapat terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian, karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar dari nilai R-tabel yaitu 0.1996.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X3_1	0.758	0.1996	Valid
X3_2	0.597	0.1996	Valid
X3_3	0.613	0.1996	Valid
X3_4	0.574	0.1996	Valid
X3_5	0.762	0.1996	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi di atas dapat terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian, karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar dari nilai R-tabel yaitu 0.1996.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Pertanyaan	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
Y_1	0.363	0.1996	Valid
Y_2	0.787	0.1996	Valid



Y_3	0.827	0.1996	Valid
Y_4	0.321	0.1996	Valid
Y_5	0.486	0.1996	Valid
Y_6	0.450	0.1996	Valid
Y_7	0.818	0.1996	Valid
Y_8	0.798	0.1996	Valid
Y_9	0.276	0.1996	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Efektivitas Kerja di atas dapat terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian, karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar dari nilai R-tabel yaitu 0.1996.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach Alpha yang dipakai untuk mengukur apakah suatu data item pertanyaan kuesioner itu reliabel atau tidak. Suatu data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha item pertanyaan lebih besar dari 0.5. (Basuki dan Prawoto, 2016). Berikut di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas dari semua variabel.

Hasil 5. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin	3	.688	Reliable
Pelatihan	4	.907	Reliable
Komitmen Organisasi	3	.659	Reliable
Efektifitas Kerja	3	.732	Reliable

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi masing-masing variabel yang diteliti, baik variabel terikat maupun variabel variabel bebas, yang dihitung berdasarkan data keseluruhan. Tabel di bawah ini merupakan hasil dari uji statistik deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Disiplin	97	22	35	31.46	3.357
Pelatihan	97	30	60	52.78	7.042
Komitmen Organisasi	97	14	25	22.73	2.490
Efektivitas Kerja	97	21	45	41.76	3.769



Dari hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa hasil statistik pada variabel Disiplin menunjukkan nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 35, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 31.46, serta standar deviasi sebesar 3.357. Variabel Pelatihan menunjukkan nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 60, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 52.78, serta standar deviasi sebesar 7.042.

Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 25, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 22.73, serta standar deviasi sebesar 2.490. Variabel Efektivitas Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 45, dan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 41.76, serta standar deviasi sebesar 3.769.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Setelah dilakukan uji koefisien determinasi, maka muncullah hasil sebagai berikut.

Hasil 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.335 ^a	.112	.084	3.608	1.863

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, PELATIHAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber : Olahan data SPSS 26 (2023)

Data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,112 yang berarti bahwa 11.2% variabel dependen, dimana nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara sisanya 88.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Setelah dilakukan uji f, maka muncullah hasil sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.924	3	50.975	3.916	.011 ^b
	Residual	1210.622	93	13.017		
	Total	1363.546	96			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, PELATIHAN, DISIPLIN

Dari tampilan di atas dapat dinyatakan bahwa Disiplin, Pelatihan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-Hitung 3.916 lebih besar dari F-tabel df (3) (93) = 2.70. Dilihat dari nilai P-



Value, P-Value uji F (0.011) lebih kecil dari Alpha 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini layak dipakai dan dianalisis lebih lanjut.

Uji T

Setelah dilakukan uji t, maka hasilnya sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.930	5.499		4.897	.000
1 DISIPLIN	.273	.110	.243	2.480	.015
PELATIHAN	-.017	.052	-.032	-.331	.741
KOMITMEN_ORGANISASI	.315	.148	.208	2.122	.036

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Dari data di atas dapat dinyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung (2.480) lebih besar dari t-tabel df (97) = 1.6607 atau P-Value uji t Disiplin (0.015) lebih kecil dari Alpha 5% (0.05).

Pelatihan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung (0.331) lebih kecil dari t-tabel df (97) = 1.6607 atau P-Value uji t Pelatihan (0.000) lebih besar dari Alpha 5% (0.05).

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung (2.1222) lebih besar dari t-tabel df (97) = 1.6607 atau P-Value uji t Komitmen Organisasi (0.036) lebih kecil dari Alpha 5% (0.05).

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui persamaan regresi berikut ini:

Efektivitas Kerja = 26.930 + 0.273Disiplin – 0.017Pelatihan + 0.315Komitmen Organisasi

Adapun mengenai Koefisien Beta, yang juga dapat dilihat dalam Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta: 26.930 = Jika Disiplin, Pelatihan, dan Komitmen Organisasi sama dengan 0, maka Efektivitas Kerja sebesar 26.930.
2. Disiplin: 0.273 = Jika Disiplin naik sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja naik sebesar 0.273 satuan.
3. Pelatihan: 0.325 = Jika Pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja turun sebesar 0.017 satuan
4. Komitmen Organisasi: 0.315 = Jika Komitmen Organisasi naik sebesar 1 satuan, maka Efektivitas Kerja naik sebesar 0.315 satuan

Jika dilihat dari tanda koefisien, Disiplin berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin, semakin tinggi Efektivitas Kerja. Pelatihan berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Pelatihan, semakin rendah Efektivitas Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi, semakin tinggi Efektivitas Kerja.



Table 10. Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Nilai sig.	Keterangan
Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja	0.015	H1 diterima
Pelatihan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja	0.741	H2 ditolak
Komitmen Organisasi berpengaruh pada efektivitas Kerja	0.036	H3 diterima

Hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.015. Nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.05 ($0.015 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Yansahrita (2019), Artono dan Wahyuni (2018), dan Mutmainah Abas, et al. (2023). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja ini bisa dilihat bahwa Disiplin merupakan faktor penentu Efektivitas Kerja karyawan PT Hiba Utama

Hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.741. Nilai signifikansi t lebih besar dari 0.05 ($0.741 > 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Risnawati dan Setioningsih (2020). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Pelatihan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa Pelatihan bukan faktor penentu utama dari Efektivitas Kerja PT Hiba Utama

Hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai signifikansi 0.036. Nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.05 ($0.036 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Resmanasari (2022) dan Abdullah dan Nurhanita (2022). Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dari hasil ini bisa dilihat bahwa Komitmen Organisasi merupakan faktor penentu Efektivitas Kerja karyawan PT Hiba Utama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan maka kesimpulan yang bisa diambil adalah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin sangat menentukan Efektivitas Kerja karyawan PT Hiba Utama. Pelatihan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak menentukan Efektivitas Kerja karyawan PT Hiba Utama. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi sangat menentukan Efektivitas Kerja karyawan PT Hiba Utama.

Daftar Pustaka

- Arikunto (2019, hlm. 27) penelitian kuantitatif.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.



- Budi, S. S., & Juniarto, D. A. (2020). Pemilihan Transmisi Bus Untuk Mendapatkan Konsumsi Bahan Bakar Ideal Berdasarkan Kecepatan Tiap Roda Gigi. *Infotekmesin*, 11(2), 102-106.
- Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022, September). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp. 527-533).
- Fafoutellis, P., Mantouka, E. G., & Vlahogianni, E. I. (2020). Eco-driving and its impacts on fuel efficiency: An overview of technologies and data-driven methods. *Sustainability*, 13(1), 226.
- Gigi, K. T. R. (2020). Pemilihan Transmisi Bus Untuk Mendapatkan Konsumsi Bahan Bakar Ideal Berdasarkan. *Jurnal Infotekmesin*, 11(02).
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/10/ini-sektor-dengan-konsumsi-energi-terbesar-di-ri-pada-2021>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- J Supranto, Prof. M.A., APU 2006 Pengukuran tingkat kepuasan untuk menaikkan pangsa pasar.
- Kavas-Torris, O., & Guvenc, L. (2022). A Comprehensive Eco-Driving Strategy for Connected and Autonomous Vehicles (CAVs) with Microscopic Traffic Simulation Testing Evaluation. *arXiv preprint arXiv:2206.08306*.
- Mata-Carballeira, Ó., del Campo, I., & Asua, E. (2022). An eco-driving approach for ride comfort improvement. *IET Intelligent Transport Systems*, 16(2), 186-205.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38±46.
- Pasia, A., Maulana, A. R., & Amelia, R. (2020). Efek Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang utama Bandar Lampung. *Kolokium Prodi Manajemen*, 1(01).
- Sinaga, N. (2013). Pelatihan teknik mengemudi smart driving untuk menurunkan emisi gas rumah kaca dan menekan biaya transportasi angkutan darat.
- Surahman, G., & Susilo, B. H. (2021, November). Evaluasi Kinerja Simpang Bersinyal Untuk Menunjang Penerapan Eco-Driving. In *FORUM MEKANIKA* (Vol. 10, No. 2, pp. 70-81).
- Tu, R., Xu, J., Li, T., & Chen, H. (2022). Effective and acceptable eco-driving guidance for human-driving vehicles: a review. *International journal of environmental research and public health*, 19(12), 7310.
- Zhen, H., Mosharafian, S., Yang, J. J., & Velni, J. M. (2022). Eco-driving Trajectory Planning of a Heterogeneous Platoon in Urban Environments. *arXiv preprint arXiv:2205.09618*.