

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.HARMONI SEJAHTERA ABADI DI KARANGANYAR**

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. HARMONI SEJAHTERA ABADI
IN KARANGANYAR**

Pangki Hermanto¹⁾, Nunuk Herawati²⁾

Manajemen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta,

Email pangkihermanto58260@gmail.com, Nunukherawati17@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan. Sampel penelitian kali ini sebanyak 43 responden sehingga penelitian ini memiliki penelitian sensus. Alat analisis data dengan : uji instrument , uji asumsi klasik , analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R^2 . Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan , hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan secara bersama – sama motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji R^2 , nilai adjusted R^2 sebesar 0.186 . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi hanya dapat menjelaskan sebesar 18,6 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 81,4 % dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and organizational commitment on employee performance. The population in this study were 43 employees. The research sample this time was 43 respondents so this study had census research. Data analysis tool with: instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and R2 test. The results of the regression analysis show that motivation and work discipline have a positive effect on employee performance, while organizational commitment has a negative effect on employee performance, the results of the t test show that work discipline has a significant effect on employee performance while motivation and organizational commitment have no significant effect on employee performance. The F test shows together motivation, work discipline and organizational commitment have a significant effect on employee performance. R2 test, adjusted R2 value is 0.186. This shows that motivation, work discipline and organizational commitment can only explain 18.6% of employee performance and the remaining 81.4% can be influenced by other factors such as leadership, communication, organizational culture.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Organizational Commitment Employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanyapun suatu organisasi baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Perlu ditegaskan bahwa pegawai tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Sudah menjadi kodrat manusia bahwa mereka bisa merasakan sakit, jemu, malas, dan tidak puas. Oleh karena itu kodrat sudah melekat kepada diri manusia. Maka perlu penanganan khusus mengenai pemanfaatan sumberdaya manusia tersebut, untuk berbagai macam usaha selalu harus dilakukan, agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas sumber daya manusia.

Motivasi dalam berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Dilain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab, dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik. (Handoko, 2001:251)

Menurut Darmawan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Komitmen organisasional membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada (Laschinger, 2001). Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi, rela berusaha mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perlu diteliti tentang “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.HARMONI SEJAHTERA ABADI DI KARANGANYAR**”

Pangki Hermanto – Kinerja Karyawan terhadap Motivasi, Disiplin kerja, dan komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji signifikannya motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Harmoni Sejahtera Abadi di Karanganyar. Penelitian kali ini

menggunakan data primer dan jumlah sampel penelitian adalah 43 orang dengan teknik simple random sampling. Teknik analisis dalam penelitian kali ini adalah dengan pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesa. Sehingga dapat diperoleh objek penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Std.			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,942	8,822			3,218	,001		
	Motivasi	,118	,123	,123	,883	,883	,382	1,048	
	Disiplin Kerja	,487	,180	,836	3,212	,002	,748	1,339 ^b	
	Komitmen Organisasi	-,211	,175	-,198	1,218	,220	,728	1,378	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai toleransi value lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,494 ^b	,244	,186	2,026	1,339

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2018

Uji autokorelasi didapatkan nilai durbin watson, diperoleh nilai sebesar 1,339 dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai durbin watson adalah 1,339 terletak antara -2sampai +2 berarti data tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

		Motivasi	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Absut
Spearmen's rho	Motivasi	1,000	,161	,140	-,183
		Sig. (2-tailed)	,303	,372	,259
	N	43	43	43	43
Disiplin Kerja	Motivasi	,161	1,000	,382 [*]	-,146
		Sig. (2-tailed)	,303	,012	,349
	N	43	43	43	43
Komitmen Organisasi	Motivasi	,140	,382 [*]	1,000	-,197
		Sig. (2-tailed)	,372	,012	,1
	N	43	43	43	43
Absut	Motivasi	-,183	-,146	-,197	1,000
		Sig. (2-tailed)	,239	,349	,206
	N	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa output dapat dilihat nilai signifikan ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95214102
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,750
Asymp. Sig. (2-tailed)		,627

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z dengan signifikan sebesar 0,750 sedangkan besarnya asymp.sig (2 tailed) adalah 0,627>0,05 Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

Uji hipotesis

a. Uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,642	3,320		3,310	,002		
Motivasi	,115	,133	,123	,863	,393	,553	1,049
Disiplin Kerja	,497	,150	,536	3,312	,002	,740	1,351
Komitmen Organisasi	-,211	,173	-,199	-1,219	,230	,726	1,378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2018

$$Y = 12,642 + 0,115 X_1 + 0,497 X_2 - 0,211 X_3$$

- 1) Nilai konstanta bernilai sebesar 12,642 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi konstan maka kinerja karyawan akan positif.
- 2) $\beta_1=0,115$ maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT.Harmoni Sejahtera Abadi akan meningkat.
- 3) $\beta_2=0,497$ maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan di PT.Harmoni Sejahtera Abadi akan meningkat.
- 4) $\beta_3=-0,211$ maka dari hasil tersebut menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan di PT.Harmoni Sejahtera Abadi. Artinya jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan di PT.Harmoni Sejahtera Abadi akan menurun, dengan asumsi disiplin kerja, dan motivasi dianggap tetap.
- 5) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT.Harmoni Sejahtera Abadi, Karena memiliki koefisien regresi paling tinggi.

b. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,642	3,320		3,310	,002		
Motivasi	,115	,133	,123	,863	,393	,553	1,049
Disiplin Kerja	,497	,150	,536	3,312	,002	,740	1,351
Komitmen Organisasi	-,211	,173	-,199	-1,219	,230	,726	1,378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2018

- 1) Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 0,683 dengan nilai signifikan 0,393 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh tidak terbukti terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 3,312 dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terbukti terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung -1,219 dengan nilai signifikan 0,230 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak terbukti terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,712	3	17,237	4,200	,011 ^b
	Residual	160,056	39	4,104		
	Total	211,767	42			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2018

Hasil uji secara serempak (uji F) diketahui besarnya nilai F=4,265 signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

d. Uji R²

Model Summary^a

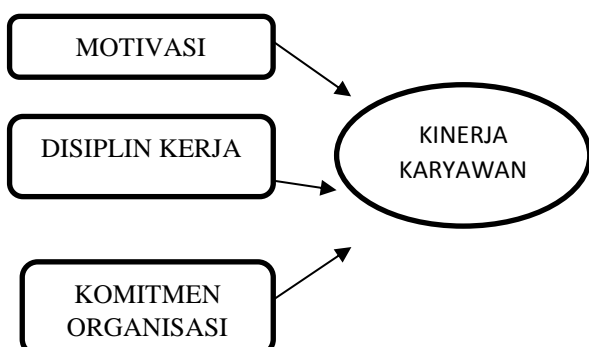
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,494 ^b	,244	,186	2,026	1,339

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari hasil uji R² didapatkan hasil adjusted R² sebesar 0,186 atau 18,6% yang berarti variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 18,6% sedangkan sisanya (81,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dll.

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan diatas diperoleh kerangka akhir atau model penelitian sebagai berikut :



Pembahasan :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel motivasi
Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,393 > 0,05$.
- b. Variabel disiplin kerja
Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$
- c. Variabel komitmen organisasi
Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,230 > 0,05$

Saran :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT.Harmoni Sejahtera Abadi disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan cara :
 - a. Meningkatkan keteladanan pimpinan sehingga bisa menjadi panutan bawahannya.
Contoh : Pimpinan datang ke kantor tepat waktu
 - b. Meningkatkan balas jasa yang diberikan sehingga bisa meningkatkan pekerja.
Contoh:karyawan termotivasi karna mendapatkan bonus dari perusahaan
 - c. Meningkatkan keadilan dalam pemberian balas jasa.
Contoh:melakukan pekerjaan sesuai job description yang ditentukan
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT.Harmoni Sejahtera Abadi variabel motivasi perlu dipertahankan dengan cara :
 - a. Mempertahankan tanggung jawab hasil kerja karyawan.
Contoh : Karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu
 - b. Mempertahankan motivasi karyawan terhadap penerimaan penghargaan dari perusahaan.
Contoh : karyawan diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan
 - c. Mempertahankan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
Contoh : karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan
3. Untuk penelitian berikutnya bisa menambahkan variabel bebas yang diteliti dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro. 2012. Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen (Study Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Patii).
- Bambang Riyanto, 1999, Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta.
- Cahya Restiana, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di bagian Kantor PDAM se-EksKarisedenan Surakarta).
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur dan Andri Prastiwi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)
- Lutfitasari, Resti, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta.
- Nur Indriyanto dan Bambang Supoyo, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua BPFE, Yogyakarta
- Sugiono, 2012. Teknik Pengambilan Sampel Dalam Penelitian.
- <http://charlessigaulian.blogspot.co.id/search?updated-max=2014-07-30T11:16:00-07:00&max-result=10>. Di akses pada jumat, 27 Desember 2013.
- Sugiyono, 2011. Statistika Untuk penelitian Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung
- Sugiyano. (1997). Metodologi Penelitian Administrasi. Yogyakarta: CV
- Siswanto, H.B. 2005. Pengantar Manajemen, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. 2007. Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke-16 Alfabeta. Bandung
- Tindow Mohammad Iman, Peggy A. Mekkel & Greis M. Sendow, 2014, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Bank Salut Cabang Calaka, Jurnal EMBE. Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal 1549-1606. ISSN 2303-117

Triyaningsih, SL. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. INFORMATIKA
Edisi September 2014 Vol 1 No. 2 Alfabeta.