

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi)



Cahyani Dewi Amalia

1210411278

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada pelanggan PT. Sarana Bandar Nasional Banyuwangi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan PT. Sarana Bandar Nasional Banyuwangi. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 31 responden dengan teknik *sensus*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (0,466), kepuasan kerja (0,358) dan disiplin kerja (0,306), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil komitmen organisasi (0,046), kepuasan kerja (0,035), dan disiplin kerja (0,024) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: karyawan dan kinerja

ABSTRACT

This research is conducted to customers of PT. Sarana Bandar Nasional Banyuwangi. The aim From this research is to know the effect from organizational commitment, job satisfaction, and work discipline to performance of employees of PT. Sarana Bandar Nasional Banyuwangi. In this reaserch collected of data with observation, interviews and questionnaires to 31 responden with census technique, This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. Data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test and linearity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient). will be used to analyze. From regression analysis, we know that organizational commitment (0.466), job satisfaction (0.358) and discipline (0.306 have the positive effect for performance of employees. From F test resulting organizational commitment, job satisfaction and work discipline, , that mean all of three variables have simultaneous significance influential (0,000) toward the employee performance. From t test resulting of organizational commitment (0,046), job satisfaction (0.035), and the work discipline (0.024) mean variables have significance influential toward performance of employees.

Keywords: employees and performance

PENDAHULUAN

Penetapan Kinerja pada PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi birisikan target kinerja tahunan dalam implementasi sisitem Akuntabilitas Kinerja PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi, perusahaan tersebut berkomitmen untuk memberikan pernyataan keberhasilan pernyataan atas komitmen kinerja yang ingin diwujudkan pada tahun yang bersangkutan. Pernyataan keberhasilan kinerja diberikan dengan memberikan atribut masing-masing indikator kinerja. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja tersebut maka dilakukan penilaian pencapaian kinerja dengan menggunakan beberapa atribut penilaian. Apabila capaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mencapai 55% - 100% maka dapat dikatakan sangat berhasil sehingga target yang telah ditentukan dapat terealisasi sedangkan apabila capaian kinerja tersebut dibawah 55% maka dapat dikatakan bahwa tidak berhasil sehingga target yang telah ditentukan tidak dapat terealisasi sesuai dengan yang di inginkan oleh PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi.

Penilaian kinerja pada PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi yaitu menggunakan kuesioner dimana penilaian dilakukan oleh manajer kepada seluruh staf PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi. Kemudian kuesioner yang telah diisi dikirim kembali ke perusahaan pusat. Berikut adalah tabel hasil penilaian kinerja PT. Sarana Bandar Nasional Banyuwangi tahun 2014 dan 2015:

**Tabel 1.1 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sarana Bandar Nasional
Cabang Banyuwangi Tahun 2014**

Aspek Penilaian	Manajer	Asman Admin dan keuangan	Asman Operasional	Staf Admin dan Keuangan	Staf Oprasional	Staf Pembantu Admin dan Keuangan	Staf Pembantu Oprasional
Keterampilan	83%	80%	85%	83%	90%	80%	83%
Kerjasama	90%	87%	78%	90%	87%	83%	80%
Kedisiplinan	78%	85%	78%	85%	83%	75%	78%
Prakarsa/ inisiatif	80%	78%	83%	80%	75%	80%	78%
Tanggung jawab	80%	85%	85%	87%	80%	78%	85%
Rata - Rata	82%	83%	82%	85%	83%	79%	81%

Sumber: PT. SBN Banyuwangi

**Tabel 1.2 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sarana Bandar Nasional
Cabang Banyuwangi Tahun 2015**

Aspek Penilaian	Manajer	Asman Admin dan keuangan	Asman Operasional	Staf Admin dan Keuangan	Staf Oprasional	Staf Pembantu Admin dan Keuangan	Staf Pembantu Oprasional
Keterampilan	85%	80%	87%	83%	78%	75%	80%
Kerjasama	78%	83%	75%	80%	95%	80%	90%
Kedisiplinan	80%	75%	90%	78%	83%	87%	75%
Prakarsa/ inisiatif	95%	78%	85%	78%	80%	78%	78%
Tanggung jawab	90%	87%	78%	80%	85%	87%	80%
Rata - Rata	86%	81%	83%	80%	84%	81%	81%

Sumber: PT. SBN Banyuwangi

Dapat diketahui dari tabel 1.1 dan 1.2 diatas jika dibandingkan pada tahun 2014 dan 2015 kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi terjadi penurunan kinerja pada asisten manajer administrasi dan keuangan sebesar 2%, dan staf administrasi dan keuangan sebesar 5%. Untuk staf pembantu oprasional memiliki rata- rata penilaian yang sama seperti tahun sebelumnya. Peningkatan kinerja terjadi pada manajer sebesar 4%. Asisten manajer oprasional sebesar 1% , staf oprasioanal sebesar 1% dan staf pembantu administrasi keuangan sebesar 2%.

Dapat diketahui pula pada PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi kinerja karyawan paling baik pada tahun 2014 dimiliki oleh staf

administrasi dan keuangan dengan nilai capaian 85% dengan atribut sangat baik. Dan pada tahun 2015 dimiliki oleh manajer dengan nilai capaian 86% dengan atribut sangat baik.

PT. Sarana Bandar Nasional melakukan pemeliharaan yang optimal untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengguna sarana transportasi berupa jasa angkutan yang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin keberadaannya. Dalam kondisi persaingan ketat saat ini, pelayanan yang diberikan harus berkualitas dan bermutu serta memberikan kenyamanan, keamanan dan ketepatan waktu, karena transportasi merupakan fungsi perpindahan khususnya barang dan jasa. Selain itu kepuasan pelanggan menjadi fokus utama dalam pelayanan Sarana Bandar Nasional disertai dengan peningkatan alat produksi untuk memenuhi tuntutan kecepatan pelayanan dan kerapian pekerjaan dan nilai dasar yang dianut Sarana Bandar Nasional menjadi komitmen dalam setiap derap langkah manajemen dan seluruh pekerja. (PTSBN, 2015). Dalam komitmen tersebut tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana ketiganya terkait dengan kinerja karyawan maupun organisasi. Berdasarkan presensi karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi pada bulan Januari sampai bulan Maret 2015 dapat diketahui dari tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 : Rekapitulasi Presensi Karyawan Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi Bulan Januari S/D Maret 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata hari kerja	Keterangan				Jumlah	Prosentase (%)
				S	I	C	TK		
1	Januari	31	21	10	7	1	0	18	2.76%
2	Februari	31	19	9	6	0	2	17	2.89%
3	Maret	31	22	9	10	1	1	21	3.08%
Total		93	62	37	28	2	4	56	8.73%

Keterangan : S = Sakit I = Izin

C = Cuti /Cuti Alasan Penting

TK = Tanpa Keterangan

Ditinjau dari tabel 1.10 diatas jumlah absensi karyawan pada bulan januari sebesar 18 kali atau 2,76%, pada bulan februari jumlah absensi karyawan sebesar 17 kali atau 2,89% dan pada bulan maret jumlah absensi karyawan sebesar 21 kali atau 3,08%, dari ketiga bulan awal tersebut tingkat absensi karyawan PT Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi mengalami peningkatan.

Hasil wawancara kepada Bagian Operasional di PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi, 1). Didapat komitmen karyawan terhadap

perusahaan dirasa cukup baik namun beberapa diantara karyawan kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Di mana setiap karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda - beda. 2). Tingkat kepuasan kerja masing-masing karyawan yang berbeda-beda dan situasi kerja yang monoton dan beban kerja pada masing-masing karyawan yang berbeda-beda menghasilkan tingkat kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda pula, 3). Didapat bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Yang mana tidak semua karyawan mematuhi peraturan atau norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perlu adanya tindakan dan ketegasan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.

(Narasumber: Candra. SE, 2015)

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari kenyataan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan yang mempengaruhi baik yang menghasilkan pengaruh positif atau pun negatif bagi organisasi atau instansi selayaknya mampu membuat formula atau strategi untuk memaksimalkan pengaruh menjadi sesuatu hal yang dapat mendorong terciptanya tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**. Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi?
- b. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Peln Logistik cabang Banyuwangi?
- c. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi?
- d. Adakah pengaruh secara simultan dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi?

LANDASAN TEORI

1. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen yang dikutip Spector (dalam Sopia, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka.

2. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

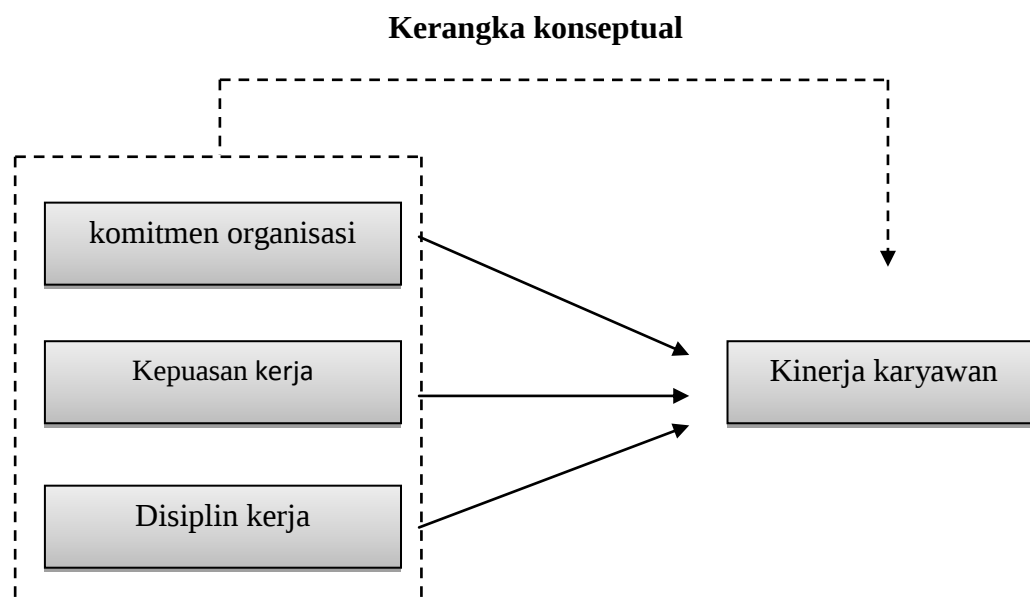
3. Disiplin Kerja

Disiplin menurut Siswanto (2005) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. indikator kinerja karyawan yang digunakan menurut Guritno dan Waridin (2005).



Hipotesis

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung pula oleh penelitian Sari (2015) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Rumusan hipotesis antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

H1 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2005) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung pula oleh Prasasti (2015) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan dan Setyo (2015) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Prasasti (2015) menyatakan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pula oleh penelitian Sari (2015) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Dan Setyo (2015) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

H4 : Diduga komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Independen (bebas)

Variabel Independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja (*job satisfaction*).

Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi yang berjumlah 31 orang. Sehingga penelitian menggunakan penelitian populasi

Uji Instrumen Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation (Ghozali, 2005). Apabila Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

Analisis regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Untuk menganalisis pengaruh perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan *Multiple Regression* atau regresi linear berganda (Ghozali, 2006).

Persamaan regresi yang akan terjadi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Komitmen organisasi

X2 = Kepuasan kerja

X3 = Disiplin kerja

β_1 = Koefisien regresi komitmen organisasi

β_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja

β_3 = Koefisien regresi disiplin kerja

ε = Standar error

Dimana β_1 sampai β_3 adalah koefisien prediktor yang diketahui dari nilai *unstandardized Coefficients* β .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki

distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *P-plot* (Ghozali, 2013).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghozali, 2005).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambila keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah dipredkisi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas selain menggunakan grafik *scatterplot* juga digunakan uji Park. Apabila dalam pengujian hasilnya tidak signifikan maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji terhadap linieritas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain uji linier bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model. Uji linier yang digunakan adalah Ramsey, dimana kriterianya bila probabilitas F hitung $> \alpha$ (5 %), maka spesifikasi model sudah benar (Ghozali 2006).

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2006).

Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan dengan Uji t (Uji Parsial). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- a. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2006).

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

- a. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasi yang meliputi: karyawan berkeinginan kuat untuk berkomitmen dalam mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan; karyawan berkomitmen untuk mencapai kesuksesan tujuan perusahaan; karyawan bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan. Perasaan percaya terhadap tujuan perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai keinginan perusahaan dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.
- c. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja yang meliputi: karyawan tertarik dengan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini. Karyawan menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini; Karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab; karyawan mentaati aturan yang berlaku di perusahaan; karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga merupakan aspek yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada perusahaan tersebut.
- d. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi: karyawan datang ketempat kerja tepat waktu; karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan; karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka karyawan cenderung bertanggung jawab dan mentaati peraturan perusahaan.

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.019 > 2.9467$) maka dapat diartikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang

- menyatakan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0.466) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0.046 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2.095) > t_{tabel} (1.7011)$ yang berarti bahwa hipotesis komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0.358) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0.035 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2.219) > t_{tabel} (1.7011)$ yang berarti bahwa hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0.306) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0.024 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2.384) > t_{tabel} (1.7011)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Ed revisi VII, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghazali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS**. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS**. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21**. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Richard L. Daft, 2006. **Management (Manajemen)**, Jakarta: Salemba Empat.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Grasindo.
- www.wikipedia.com, **BUMN** (Diakses 21 agustus 2015)
- www.PTSBN.co.id, **Komitmen Perusahaan** (Diakses 21 agustus 2015)
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo, (2005), **Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**, Buku 1 edisi 5, diterjemahkan oleh Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Foster, Bill dan Seeker, Karen. R, 2001. **Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**. PPM, Jakarta.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta : Andi
- Nurandini, Ariana. 2014. “**Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)**”. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.

- Setyo, Paksi Dwi. 2015. **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Kediri”**. Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI. Kediri.
- Rachmawati, Shinta Rina. 2009. **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo”**. Program Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hariyanto, Agus. 2005. **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”**. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, Widi Purnama. 2015. **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”**. Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Prasasti, Amdianti Dwi. 2015. **“Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII Glantangan Jember”**. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Melayu S.P Hasibuan. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia**. Edisi Kedua. BPPE. Yogyakarta.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007), **Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia**, Bandung, PT Refika Aditama.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. **Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja**. *JRBI*. Vol 1.
- Robbins, Stephen. P. 2006. **Perilaku organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- E. Setiawan, **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online**. (Diakses 24 Maret 2014).
- Bejo, Siswanto, 2005. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta : Bumi Aksara
- Indriantoro, dan Supomo, 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**, Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- J, Supranto. (2005). **Ekonometrika**. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, Markum, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Surabaya : SMMAS.