

# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Yulian Wahyu Prihadi, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas**  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap Prestasi karyawan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kantor Pos Kalibaru Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 90 responden, menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi disiplin kerja dan komitmen organisasi secara sensus sampling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif, artinya semakin tinggi motivasi disiplin kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa bahwa 51,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kompensasi, budaya organisasi dan lain - lain.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline and organizational commitment partially on employee achievement. Type of quantitative descriptive research with causal research design. The population in this study were all employees of PT Pos Kalibaru Banyuwangi. The sample used was 90 respondents, using proportional random sampling technique. The results of this study prove that motivation, work discipline and organizational commitment sensus sampling have a significant effect on employee performance. All independent variables have a positive regression coefficient, meaning that the higher the motivation work discipline and organizational commitment, the employee's performance will increase. The coefficient of determination analysis shows that 51,3% of employee performance is influenced by motivation, work discipline and organizational commitment. While the remaining 48,7% is influenced by other variables outside the model or equation, such as compensation, organizational culture and others.*

*Keywords: motivation, work discipline and organizational commitment towards employee achievement*

## PENDAHULUAN

Saat ini persaingan usaha mengalami peningkatan, sehingga perusahaan saling berkompetisi untuk menghasilkan produk yang lebih baik. Produk yang lebih baik dapat diwujudkan jika karyawan memiliki keahlian dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi di dalam dunia bisnis. Mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu aset perusahaan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan. Seluruh sistem yang ada di perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mengikuti persaingan yang kompetitif di Era globalisasi saat ini.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan yang satu dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi menurut Mengkunegara (2009:61) dalam Sunyoto merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang bisa berasal baik dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan yang dapat membuat seseorang terdorong dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Komitmen organisasi juga bisa menunjang kinerja karyawan. Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasi yang baik akan membuat semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetap terjaga. Sebaliknya jika komitmen organisasi yang tidak terlaksana dengan baik akan membuat karyawan tidak puas dan kinerja bisa menurun. Luthan (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Robbins (2008:170) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja, yang didefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu sejauh mana karyawan mengenal dan mempunyai sikap yang loyalitas terhadap perusahaan, dan sesuatu yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan

maupun perusahaan terhadap karyawan bahwa ada dukungan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:69). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stres kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

PT. Pos Indonesia(PERSERO) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Sangat baik tentunya bahwa PT. Pos Indonesia (PERSERO) masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. PT.Pos Indonesia tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan.

Sebagai perusahaan yang besar PT. Pos Indonesia (Persero) mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi kinerja karyawan. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi merupakan salah satu kantor pos cabang yang berada di Banyuwangi. Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti jumlah pegawai sebanyak 90 pegawai.

Solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pimpinan PT.Pos Indonesia Cabang Kalibaru Banyuwangi harus dapat merespon kebutuhan dan keinginan pegawai. Pemimpin juga harus memperhatikan keinginan dari pegawainya untuk bisa membina, mengarahkan, dan mengajak untuk bersama mencapai tujuan yang di harapkan. Pegawai juga harus aktif dalam menyampaikan pendapat apabila pemimpin bertindak tidak sewajarnya agar pegawai bisa berkarier melakukan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa ada tekanan dari pemimpin.

Kedisiplinan juga perlu diterapkan dalam kinerja karyawan agar berperilaku sesuai peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi. Maka PT. Pos Indonesia kec. Kalibaru kab. Banyuwangi harus dapat mengarahkan dan membina pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut tabel absensi karyawan Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

Tabel 1.1 Tingkat Presensi Karyawan  
Bulan Januari-November2018

N o	Bulan	Jumlah Karyawan	Alph a	Saki t	Cut i	Izi n
1	Januari	90	0	1	0	1
2	Febuari	90	1	0	1	0
3	Maret	90	0	2	2	0
4	April	90	2	0	0	2
5	Mei	90	1	1	2	2
6	Juni	90	3	1	0	1
7	Juli	90	0	3	1	1
8	Agustus	90	1	2	2	2
9	Septemb er	90	4	1	1	3
10	Oktober	90	3	1	1	2
11	Novemb er	90	4	2	1	3

Sumber : Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi 2018

Tabel 1.1 dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-November 2018 pada Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi. Ketidakhadiran paling banyak dibulan November karena pada bulan tersebut alpha empat sakit dua cuti satu izin empat.hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan seharusnya pimpinan memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawannya guna melaksanakan komitmen organisasi secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan prestasi untuk karyawan, mengingat bahwa kompensasi dan kedisiplinan, semangat kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Jadi penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi”.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian manajemen sumber daya manusia diartikan oleh Nawawi (2007) adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber yang lain akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Betapapun majunya teknologi, manusia tetap memiliki kedudukan yang paling penting dan menentukan. Manajemen sumber daya manusia akan semakin menjadi hal penting pada organisasi/perusahaan besar. Persoalan-

persoalan yang menyangkut kesediaan tenaga kerja berbakat untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar merupakan kegiatan yang paling penting dalam mengelola sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Dengan tenaga kerja yang mendukung tentunya akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

#### **MOTIVASI**

Motivasi menurut Mangkunegara (2009:61) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja

#### **DISIPLIN KERJA**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### **KOMITMEN ORGANISASI**

Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasi yang baik akan membuat semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetap terjaga. Sebaliknya jika komitmen organisasi yang tidak terlaksana dengan baik akan membuat karyawan tidak puas dan kinerja bisa menurun. Menurut Robbins (2008:170), komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja, yang didefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Menurut Robbins (2008:101), komitmen organisasi dikelompokkan menjadi tiga indikator yang terpisah, yaitu :

- a. **Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**  
Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai – nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
- b. **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**  
Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
- c. **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**  
Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

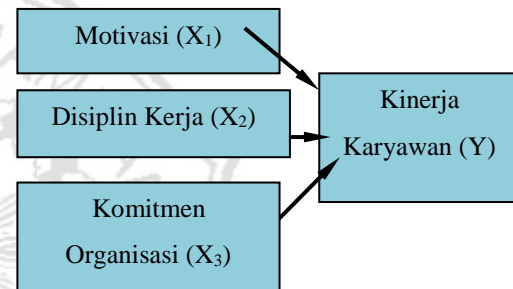
#### **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Siagian (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Menurut Gibson dkk (2009:53) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil

kriteria efektivitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam Mangkunegara (2009:75) antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab
- e. Ketepatan waktu

#### **Kerangka Konseptual**



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

#### **Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Diduga bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel**

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi :

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin kerja (X<sub>2</sub>), Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>).
2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **Populasi**

Sugiyono (2010) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh KANTOR POS Kalibaru Banyuwangi. Terdiri dari 90 karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono:116). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Pengambilan calon anggota sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan, penulis menggunakan sensus sebagai teknik sampling. Kuncoro (2009:104) menyatakan bahwa sensus merupakan jenis sampling yang menggunakan jumlah sampel yang merupakan dari jumlah keseluruhan dari jumlah populasi.

### **Teknik pengambilan sampel**

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dari lapangan. Pengamatan dilakukan pada objek penelitian KANTOR POS Kalibaru Banyuwangi.

#### 2. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini

3. Kuisisioner. Yaitu sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut.

### **Teknik Analisis Data**

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Ghazali, (2009). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variabel. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka kuisisioner dikatakan valid. Penghitungan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 17.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali, (2009). Uji reliabilitas ini digunakan teknik Cronbach Alpha, dimana instrument dapat dikatakan handal bila Cronbach Alpha di atas 0,6. Penghitungan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS.17.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dan dinyatakan dengan rumus Sugiyono, (2010).

### Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali, (2009). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Ho ditolak dan Ha diterima, apabila nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (sig < 0,05) yang artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Ho diterima dan Ha ditolak, apabila nilai signifikansi lebih dari  $\alpha$  (sig > 0,05) yang artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka (R<sup>2</sup>) pasti meningkat tidak peduli apakah tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menilai *adjusted* R<sup>2</sup> pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R<sup>2</sup>, *adjusted* R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model (Ghozali, 2009)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Intrumen Data

### Uji Validitas

Tabel 1  
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi	X <sub>1.1</sub>	0,865	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,814	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,823	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,832	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,837	0,000	Valid
Disiplin kerja	X <sub>2.1</sub>	0,815	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,816	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,839	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,874	0,000	Valid
Komitmen organisasi	X <sub>3.1</sub>	0,884	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,850	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,796	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y <sub>1</sub>	0,857	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,877	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,849	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,839	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (kompensasi, kedisiplinan, dan semangat kerja) terhadap variabel dependen

(prestasi karyawan). Berdasarkan pengujian dengan bantuan program SPSS for Windows diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam

**Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Regresi LINIER BERGANDA**

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,833	1,247	0,216	-
Motivasi	0,287	3,806	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	0,294	2,962	0,004	Signifikan
Komitmen				Signifikan
Organisasi	0,366	2,355	0,021	

Sumber: Lampiran 6

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila probabilitas  $< 5\%$  ( $\alpha$ ).

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.9. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)  
Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,004 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi terbukti kebenarannya atau  $H_2$  diterima.

3. Pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,021 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi terbukti kebenarannya atau  $H_3$  diterima.

#### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila  $R^2 = 1$ , maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila  $R^2 = 0$ , maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.



Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.10 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,513, hal ini berarti 51,3% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 48,7% disebabkan oleh faktor lain misalnya kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

#### **Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut.

#### **4.1.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,287. Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui karyawan mendapatkan kebutuhan fisiologis dalam pekerjaan, karyawan mendapatkan jaminan dan keamanan kerja dalam pekerjaan, karyawan senang jika mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh, karyawan senang jika adanya perlakuan kerja yang tidak dibedakan antar sesama pekerja, dan karyawan sedang berada dibagian bidang yang dikerjakan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

Terry (2003:66) motivasi sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong bagi pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Robbins (2006:238) seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan penilaian kinerja yang baik akan berakibat

pada kenaikan gaji serta promosi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Agustin, dkk (2012), Sajangbati (2013) dan Pratiwi (2014) yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

#### **4.1.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,294. Hal ini berarti faktor disiplin kerja yang diukur melalui karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja, karyawan hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan, karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan prosedur, dan karyawan selalu mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan akan membuat kinerja pegawai tersebut semakin baik. Davis dalam Mangkunegara (2009:129) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan (2011:198) mengemukakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian Sajangbati (2013) dan Pratiwi (2014) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.1.3 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawandengan koefisien 0,366. Hal ini berarti faktor komitmen organisasi yang diukur melalui karyawan cukup merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini, karyawan cukup sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan di tempat lain, dan karyawan merasa perusahaan ini telah cukup banyak berjasa bagi hidupnya merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

Robbins (2008:170) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang didefinisikan dalam suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Salma D (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos

Cabang Kalibaru Banyuwangi, oleh karena itu hendaknya pihak PT. Kantor Pos Cabang Kalibaru Banyuwangi selalu memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, serta komitmen organisasi sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan perusahaan harus mampu memberikan pemenuhan kebutuhan fisiologis bagi karyawan, perlakuan kerja yang tidak dibedakan antar sesama pekerja, mendorong karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan prosedur, serta memastikan karyawan untuk enggan meninggalkan perusahaan.

2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,3%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

- Agustin, Tri, Ahmad Ubai dan Siti Maisaroh. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sentosa. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.7
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Arep dan Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Gerungan, W.A. 2004. *Psikologi sosial*, PT. Refika Aditama, IKAPI, Bandung
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, TH. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2000.
- Ivancevich. Jhon M. Robert Konopaske. Michael T Mateson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Kadarman, A.M. dan Jusuf Udaya. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada ; Jakarta
- Keith, David. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Keith, David. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Luthans, Fred. 2016. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rodakarya, Bandung.
- Muchlas. Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mudrajad Kuncoro. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Pratiwi, Anisa., 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Witel Pekalongan.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta. : MediaKom.
- Rachmawati Hj. Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cv. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- untuk Perusahaan Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta. hal.208.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (ahli bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT INTAN SEJATI.
- Sajangbati, Ivonne A.S. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.4.
- Salma. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 8.
- Satrohadiwiryono Dr. B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Stogdill, Ralph. M. 1969. Personal factors associated with leadership: A survey of the literature.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Terry George R.. 2003. *Prinsip-prinsip Management*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.