

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN (STUDI PADA PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN KALIMRAWAN JEMBER)

Rukik Umariyah, Trias Setyowati, SE,SH,MM , Wahyu Eko S, SE,MM
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : rukikumariyah18@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PDP Kalimrawan Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi, disiplin dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Kalimrawan Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner dan wawancara terhadap 40 responden dengan teknik *sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui 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 dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi (0,442), dan komitmen (0,421) berpengaruh positif dan disiplin (-0,127) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi (0,000), disiplin (0,028) dan komitmen (0,000), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, disiplin, komitmen, kinerja

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam menentukan kemajuan organisasi tidak terkecuali dalam satu

perusahaan. Ini dibuktikan bahwa peran SDM sebagai penunjang dalam pemenuhan standar suatu perusahaan dalam menghadapi kompetisi dengan dunia global. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan yang dibutuhkan agar sesuai dengan keinginan organisasi, diperlukan yang namanya manajemen sumber daya manusia. (MSDM) hal ini dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya ini merupakan tahap yang sangat menentukan bagi

kehidupan suatu organisasi terutama apabila terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan kemampuan/ketrampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksana organisasi (Fathoni, 2006).

Menurut Brahmasari (2007), kinerja pencapaian atas suatu tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal hal yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Sedangkan, Robins (2006) selain motivasi, perusahaan juga perlu memperhatikan unsur kedisiplinan.

Disiplin kerja menurut (Rivai, 2004) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Selain motivasi dan disiplin, komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Komitmen memiliki peran penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap perusahaan sangat penting karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional (Sari 2013).

PDP Kalimrawan adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pemerintah kabupaten Jember, anak cabang dari PDP Kahyangan Jember. Perusahaan ini terbagi menjadi 2 kebun induk dan 1 kebun bagian dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama.

PDP Kalimrawan tentunya mempunyai harapan agar produksi karet dan kopi yang dihasilkan bisa meningkat setiap tahunnya. Untuk meningkatkan produksi, tentunya juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai.

Para pegawai juga masih melanggar komitmen serta kurangnya motivasi yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Mengacu pada uraian yang telah disampaikan sebelumnya, berikut data tingkat absensi oleh PDP. Kalimrawan pada tahun 2016

Tabel 1
Daftar Absensi Karyawan PDP
Kalimrawan Jember 2016

BULAN	Jumlah karyawan	Jumlah Absensi	Persentase
JANUARI	40	2	5%
FEBRUARI	40	1	2,5%
MARET	40	3	7,5%
APRIL	40	2	5%
MEI	40	7	17,5%
JUNI	40	4	10%
JULI	40	3	7,5%
AGUSTUS	40	2	5%
SEPTEMBER	40	3	7,5%
OKTOBER	40	3	7,5%
NOVEMBER	40	5	12,5%
DESEMBER	40	2	5%

Sumber : PDP Kalimrawan Jember

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan absensi di PDP kalimrawan paling banyak terjadi pada bulan Mei 2016, sebanyak 17,5% karyawan dan absensi paling sedikit yaitu pada bulan Februari 2016, sebanyak 2,5%

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui Motivasi PDP Kalimrawan Jember?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin PDP Kalimrawan Jember?
3. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen PDP Kalimrawan Jember?

4. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin dan komitmen studi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kalimrawan Jember ?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

2. Disiplin

Menurut Ghozali (2005) disiplin adalah sikap dan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma –norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

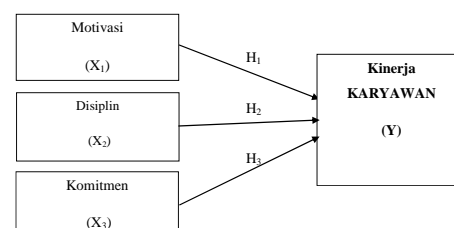
3. Komitmen

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai, dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Pengertian komitmen organisasi menurut (Riggio,2005) “Organizational commitment is a worker’s feelings and attitudes about the entire work organization” artinya komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Pabundu Tika (2008). Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siswandi (2013), kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan asing masing individu.

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

- H1 : Variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDP Kalimrawan Jember.
- H2 : Variabel Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDP Kalimrawan Jember.
- H3 : Variabel Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDP Kalimrawan Jember.

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PDP Kalimrawan Jember yang berjumlah 40 orang, apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PDP Kalimrawan Jember yang berjumlah 40 orang, apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populatif.

2. Sampel

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi (Sekaran, 2006). Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh/sensus yaitu dengan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r table (n-2) dan nilai signifikansi < 0,05

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r table	Nilai sig	Alpha	
Motivasi						
1	X1.1	0,748	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,867	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,797	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,572	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,867	0,3120	0,000	0,05	Valid
Disiplin						
1	X2.1	0,573	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,757	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,314	0,3120	0,048	0,05	Valid
4	X2.4	0,806	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,654	0,3120	0,000	0,05	Valid
Komitmen						
1	X3.1	0,845	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,891	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,715	0,3120	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y.1	0,887	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,714	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,772	0,3120	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih

kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,798	0,700	Reliabel
2	Disiplin (X ₂)	0,753	0,700	Reliabel
3	Komitmen (X ₃)	0,834	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,823	0,700	Reliabel

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,700 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Constanta	0,691
2	Motivasi (X ₁)	0,442
3	Disiplin (X ₂)	0,127
4	Komitmen (X ₃)	0,421

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,691 + 0,442 X_1 + -0,127 X_2 + 0,421 X_3$$

Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,442 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,442 satuan, dengan asumsi variabel disiplin dan komitmen dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika

motivasi semakin baik maka kinerja karyawan PDP Kalimrawan semakin baik juga.

Nilai koefisien variabel disiplin sebesar -0,127 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,127 satuan, dengan asumsi variabel motivasi dan komitmen dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin tidak baik maka kinerja karyawan PDP Kalimrawan tidak baik juga..

Nilai koefisien variabel komitmen sebesar 0,421 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,421 satuan, dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika komitmen semakin baik maka kinerja karyawan PDP Kalimrawan semakin baik juga.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikasi Hitung	Taraf Signifikasi	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Motivasi	0,000	0,05	9,565	1,6883	Signifikan
2	Disiplin	0,028	0,05	-2,289	1,6883	Signifikan
3	Komitmen	0,000	0,05	8,075	1,6883	Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya

variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,980
2	<i>R Square</i>	0,961
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,957

Dari tabel 4.6, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.957. Hal ini berarti 95.7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, disiplin dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 0,043% atau 4.3% ditengkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2.5 PEMBAHASAN

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan didukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh secara parsial motivasi, disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung (9.565) > t tabel (1.6883) dan signifikan $0.003 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah perkebunan Kalimrawan Jember. Thitung positif, semakin baik positif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan daerah perkebunan Kalimrawan Jember. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Kepakisan (2010), Kurniawan (2012), Santoso (2015) dan Hardiyanti (2017). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin (X2) memiliki nilai t hitung (-2.289) < t tabel (1.6883) dan signifikan $0.003 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah perkebunan Kalimrawan Jember. Thitung negatif, yang diberikan pada karyawan maka akan menurun kinerja karyawan perusahaan daerah perkebunan Kalimrawan Jember. Disiplin tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sebagian karyawan masih ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, dalam artian bahwa masih ada disiplin yang tidak konsisten dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Menurut (Rivai 2011) disiplin didefinisikan sebagai suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang berlaku. Para karyawan harus membudayakan disiplin kerja agar dapat mendukung pencapaian

organisasi, hal ini akan mencerminkan dari kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Herlina (2016). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen (X3) memiliki nilai t hitung (8.075) $>$ t tabel (1.6883) dan signifikan $0.003 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah perkebunan Kalimrawan Jember. Thitung positif, semakin baik positif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan daerah perkebunan Kalimrawan Jember. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut (Riggio, 2005) komitmen adalah hal yang dibutuhkan untuk perusahaan terhadap kinerja karyawan maupun antar karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan melalui komitmen tersebut, guna tercipta iklim kerja yang profesional. Sehingga muncul loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya pegawai tersebut memiliki ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Yosa (2014). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel komitmen berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kalimrawan Jember
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kalimrawan Jember.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kalimrawan Jember.
4. Variabel motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan, disiplin berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kalimrawan Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kalimrawan Jember sebaiknya meningkatkan tingkat kedisiplin, yakni dengan memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha

melakukan kajian tentang peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin dan komitmen. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Binti Mubarakah G Hardiyanti. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi internal, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Majenajerial PT. Sumber Alfarian Trijaya Tbk, Jember.* Universitas Muhammadiyah Jember.
- Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.* Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Dewi Suci Puspita sari. 2013. *Pengaruh Disiplin, Keselamatan, Dan Komitmen Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Raja Besi Semarang.* Universitas Dian Nuswantoro.
- Elyn Herlina. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia .Pengaruh Proses Rekonstruksi, Disiplin, Pemberian Kompensasi Dan Bbudaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di BPRS BDW Yogyakarta)*
- Eko Santoso. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Kudus.*
- Fathoni.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno.2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu. S.P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Angkasa, Jakarta.
- I Gst Ngr Bgs Bimantara Kepakisan. 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Tabanan.* Universitas Udayana, Bali.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan .*Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Okky Yosa Pristiya. 2014. *Analisis Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Banyuwangi.* Universitas Muhammadiyah Jember.
- Riggio, Ronald E. 2005. *Intoduction to industrial / organizational psychology dari Teori ke praktik,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarata.
- Rivai, Vaithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Rivai, Viethazal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter.2006. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Graedia. Jakarta.

Sekaran, Uma. 2006 *Research Methode for Busines: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Tika, Pabundu.2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.

