

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA MULIA ABADI PALEMBANG

SugengMianto Fane

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,812) > t_{tabel} (2,011)$, signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,052) > t_{tabel} (2,011)$ dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (1,128) > t_{tabel} (2,011)$ dan signifikansi (0,07) di atas atau lebih besar dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (11,711) > F_{tabel} (2,798)$, dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi & Kinerja*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi individu untuk bekerja biasanya dipengaruhi oleh system kebutuhannya. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apa bila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya sesuai dengan peraturan perusahaan. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran

karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Disamping disiplin kerja, untuk pencapaian tujuan perusahaan kearah yang lebih baik dibutuhkan komitmen norganisasi. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai motivasi karyawan dalam bekerja di PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang, maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai motivasi kerja karyawan kepada 14 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada

Tabel1.1
Hasil Pra-survey Variabel Motivasi
KaryawanPT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

Pernyataan	Y	%	Tidak	%
Gaji yang diterima sudah mencukupi untuk kebutuhan hidup keluarga	5	35,71	9	64,29
Mendapat penghargaan apabila bekerja melebihi target	4	28,57	10	71,43
Pimpinan memperhatikan lingkungan kerja dan keamanan kerja.	6	42,86	8	57,14
Rata-rata	5	35,71	9	64,29

Sumber: Hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel1.1 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak (64,29%) dari total 14 responden yang menjawab. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang merasa gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup, selain itu juga masih

banyak karyawan yang merasa belum dihargai walaupun mereka bekerja melebihi target. Mereka tidak mendapatkan penghargaan maupun pujian dari pimpinan. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan masih kurang dan ini akan berdampak kepada kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

Selanjutnya hasil penyebaran kuesioner disiplin kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut :

Tabel1.2
Hasil Pra-survey Variabel Disiplin Kerja
KaryawanPT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

Pernyataan	Y	%	Tidak	%
Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk pimpinan dan bertanggung jawab	7	50	7	50
Selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian dan taat mematuhi peraturan.	6	42,86	8	57,14
Tidak pernah datang terlambat	5	35,71	9	64,29
Rata-rata	6	42,86	8	57,14

Sumber: Hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel1.2 dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai disiplin kerja mendapatkan jawaban yang cenderung negatives sebesar 57,14% dari total 14 responden yang menjawab, seperti karyawan yang datang terlambat dan

karyawan yang kurang berhati-hati dalam bekerja dan taat mematuhi peraturan. Kurangnya disiplin kerja pada diri karyawan menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang dan jika hal ini terus terjadi maka kinerja PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang akan menurun.

Tabel1.3
Hasil Pra-survey Variabel Komitmen Organisasi
Karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

Pernyataan	Y	%	Tidak	%
Masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah bagi perusahaan	5	35,71	9	64,29
Perusahaan ini adalah tempat yang terbaik dalam bekerja	4	28,57	10	71,43
Bertanggung jawab untuk menjadi bagian dari perusahaan ini.	6	42,86	8	57,14
Rata-rata	5	35,71	9	64,29

Sumber:Hasil Pra-survey dan di olah oleh peneliti

Tabel1.3 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang mengenai komitmen organisasi, berdasarkan tabel 2.3 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi masih kurang sebesar 64,29% dari total 14 responden yang menjawab, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian karyawan belum memiliki keterikatan emosional dengan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang, karyawan merasa masalah yang terjadi di PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang bukan masalah mereka. Para karyawan juga tidak

merasa bertanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang dan mereka beranggapan bahwa PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang belum menjadi tempat terbaik bagi mereka untuk bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen organisasi pada diri karyawan dan ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai karena adanya komitmen organisasi untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya

Tabel 1.4
HasilPra-surveyVariabel Kinerja
KaryawanPT. CahayaMuliaAbadi Palembang

Pernyataan	Y	%	Tidak	%
Bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	4	28,57	10	71,43
Tidak pernah menunda setiap pekerja yang dibebankan kepada karyawan	5	35,71	9	64,29
Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3	21,43	11	78,57
Rata-rata	4	28,57	10	71,43

Sumber:Hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti

Pada Tabel1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan .Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan respon tidak sebesar 71,43% dari total 14 responden yang menjawab terhadap pernyataan dikuesioner. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang bekerja belum memenuhi prosedur dan standar yang ditetapkan

perusahaan, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.Hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk menganalisis motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja.Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Soekidjan (2015:169-173) motivasi adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Fuad Mas'ud (2014:39) mendefinisikan motivasi adalah pendorong atau penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. (Mangkunegara, 2014:61).

2.1.2 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam Bekerja

2.1.3 Disiplin Kerja

- Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.” Menurut Rivai (2012:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

- Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Rivai(2012:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi..
5. Bekerja etis.

2.1.4 Komitmen Organisasi

- Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terkait dengan bagaimana orang menghubungkan diri mereka dengan tujuan organisasi. Mereka mungkin menyelaraskan tujuan organisasi sebagai tujuan mereka sendiri. Komitmen organisasi mengacu pada pengukuran kesediaan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dalam waktu dekat. Dengan demikian, keberhasilan organisasi akan dianggap sebagai factor keberhasilan mereka (Siahaan, 2016 : 47) Menurut Wibowo (2012:117) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya.

- Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Dinedan Graham dalam Soekidjan (2015:67) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah: Personal, Situasional dan Posisi.

1. Karakteristik Personal.
 - a. Ciri-ciri kepribadian

- b. Usiadanmasakerja,
 - c. Tingkatpendidikan,
 - d. Jeniskelamin,
 - e. Statusperkawinan,
 - f. Keterlibatan kerja (*job involvement*),
2. Situasional.
- a. Nilai (*value*) tempatkerja.
 - b. Keadilanorganisasi.
 - c. Karakteristikpekerjaan.
 - d. Dukunganorganisasi.
3. Positional.
- a. Masa kerja.
 - b. Tingkat pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

- Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jakson (2012:56) menyatakan bahwa,

kinerjaadalahpa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, dimana yang mempengaruhinya, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

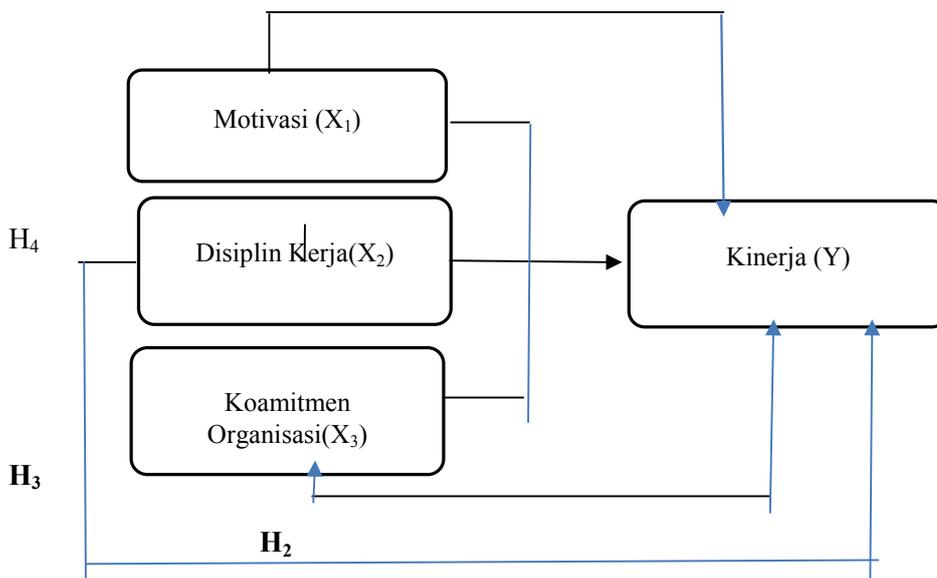
- Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pandji Anogara (2010 : 178), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
3. Komunikasi
4. Sikapetika kerja
5. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan kerja dan Iklim kerja
9. Teknologi
10. Saranaproduksi
11. JaminanSosial
12. Manajemen
13. Kesempatan Berprestasi

2.3 Kerangka Fikir

H₁



2.4 Hipotesis

Hipotesis I :

H₀ : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

H₁ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada

Hipotesis II :

H₀ : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

H₁ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

Hipotesis III :

H₀ : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

H₁ : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

Hipotesis IV :

H₀ : Tidak ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

H₁ : Ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variable yang lain, Sugiyono (2012:35). Dari definisi diatas penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari sampel populasi dan dianalisis dengan metode statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan tanpa

menghubungkan maupun membandingkan antar variabel. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat Pengaruh Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) Terhadap Kinerja (Y)

3.2. Sumber Data

a. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

- Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

- Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen.

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara :

a. Daftar Pertanyaan (kuesioner)

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel komitmen organisasi, motivasi dan kinerja.

b. Observasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data secara langsung dan sistematis terhadap obyek yang diteliti. Dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi, untuk memperoleh data lengkap mengenai kondisi yang ada dilapangan.

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada responden yang lain diluar sampel penelitian yang pada penelitian ini. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel.

Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2012 : 172).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2012:458) bahwa, “Cronbach Alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan”. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,60.

3.3.2 Uji Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas

b. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan menggunakan metode regresi berganda (*Multiple Regression*). Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

c. Uji F

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja.

d. Uji T

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

1. Uji Validasi

a. Validasi Variabel Motivasi

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,500	Valid
Butir 2	0,468	Valid
Butir 3	0,528	Valid
Butir 4	0,407	Valid
Butir 5	0,532	Valid
Butir6	0,537	Valid

Sumber : Data diolah 2020

b. Validasi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,888	Valid
Butir 2	0,879	Valid
Butir 3	0,810	Valid
Butir 4	0,708	Valid
Butir 5	0,844	Valid

Sumber : Data diolah 2020

c. Validasi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_3)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,779	Valid
Butir 2	0,780	Valid
Butir 3	0,552	Valid
Butir 4	0,412	Valid
Butir 5	0,620	Valid
Butir6	0,799	Valid

Sumber : Data diolah 2020

d. Validasi Variabel Kinerja

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,409	Valid
Butir 2	0,475	Valid
Butir 3	0,482	Valid
Butir 4	0,580	Valid
Butir 5	0,469	Valid
Butir6	0,421	Valid

Sumber : Data diolah 2020

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Motivasi	0,753	Reliabel
Disiplin Kerja	0,934	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,855	Reliabel
Kinerja	0,735	Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

2. Analisis Deskriptif Statistik
a. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.6
Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,540	2.27235

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan table dapat diketahui bahwa:

1. Nilai R = 0,751 berarti hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,1%, artinya hubungannya erat.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,540 berarti 54,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

b. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.7
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,694	4,057		6,129	,000
	MOTIVASI	,819	,342	,491	4,812	,000
	DISIPLIN	,643	,421	,474	3,052	,001
	KOMITMEN	,219	,548	-,656	1,128	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresinya :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 12,694 + 0,819 X_1 + 0,643 X_2 + 0,219 X_3$$

c. Uji-T (secara parsial)

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,694	4,057		6,129	,000
	MOTIVASI	,819	,342	,491	4,812	,000
	DISIPLIN	,643	,421	,474	3,052	,001
	KOMITMEN	,219	,548	-,656	1,128	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian variable motivasi (b₁) dengan hipotesis :

H₀ = koefisien regresi (motivasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H₁ = koefisien regresi (motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,812

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan

df = n-k-1 atau 52-3-1 = 48 maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,011

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ ditolak

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₁ diterima

Karena t_{hitung} (4,812) > t_{tabel} (2,011), maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengujian variable disiplin kerja (b₂) dengan hipotesis :

H₀ = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H₁ = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,052

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan

df = n-k-1 atau 52-3-1 = 48 maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,011

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ ditolak
Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₁ diterima

Karena t_{hitung} (3,052) > t_{tabel} (2,011), maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengujian variabel komitmen organisasi (b₃) dengan hipotesis :

H₀ = koefisien regresi (komitmen organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H₁ = koefisien regresi (komitmen organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 1,128

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan

df = n-k-1 atau 52-3-1 = 48 maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,011

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ ditolak
Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₁ diterima

Karena t_{hitung} (1,128) < t_{tabel} (2,011), maka H₀ ditolak, bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. Uji F (Uji Simultan/Serempak)

Tabel 4.9
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40,204	3	13,401	11,711	,001 ^b
Residual	375,873	48	7,831		
Total	416,077	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, DISIPLIN

$H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yaitu berupa motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yaitu berupa motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 11,711 Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $52-3-1 = 48$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 2,798

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima

Karena $F_{hitung} (11,711) > F_{tabel} (2,798)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis

sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang) ternyata hasil pengujian tidak mendukung hipotesis sehingga hipotesis ditolak. Dimana variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan hasil hipotesis 4 (dimana variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran-saran

1. Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi karyawannya, dengan memperhatikan akan kebutuhan penghargaan dapat berupa pujian, kenaikan gaji, pemberian promosi kerja, atau pun tunjangan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.
2. Karyawan yang belum disiplin dalam bekerja dapat diberikan hukuman (*Punishment*) berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, mendidik karyawan dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

3. Dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap terhadap karyawan ,perusahaan meningkatkan kepercayaan antara anggota organisasi melalui penyediaan training ,mencukupi bagi kebutuhan kerja, menciptakan kepercayaan bahwa setiap karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan bersama. Dan memperhatikan kesejahteraan para karyawan, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Raja Grafindo , Jakarta, 2012

Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi 3)* , Rajawali Pers, Jakarta, 2012

DAFTARPUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen SumberDaya Perusahaan*, Remaja Sodakarya, Bandung, 2014
- Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta, 2010
- Fuad Mas'ud, *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2014
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Mathis dan Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 dan 2, PT. Salemba Empat Patria, Jakarta, 2012
- Panji Anogara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Sunyoto, D, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS , Yogyakarta, 2013
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Alfabeta, Bandung, 2012
- Soekidjan, *Manjaemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2015