

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR
KABUPATEN PELALAWAN**

Muhammad Deni Saputra¹⁾, Machasin²⁾, Rendra Wasnury²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : denimild012@gmail.com

*Effect of Organizational Commitment, Motivation, and Work Discipline on
Employee Performance in The Sari Lembah Subur Company,
Pelalawan Regency*

ABSTRACT

This study aims to find out about the effect of organizational commitment, motivation, and work discipline on the employee performance at PT. Sari Lembah Subur, Pelalawan Regency. The population and the sample in this study were all permanent employees in 2018 of 78 people. The method of data analysis used was multiple linear regression through the SPSS 23 program. Regarding with the result of qualitative research, it indicates that organizational commitment at PT. Sari Lembah Subur is still not good enough. The low dedication and dedication of employees at work and employees are also considered as less loyal toward the company. Work motivation of employees is also still relatively low toward the company. This is due to the lack of stimulus, appreciation and career opportunities. While, the work discipline of employee has been classified as good manner, however, the company is necessary to place the employees in accordance with their abilities and educational background. Further, dealing with the result of quantitative test shows that organizational commitment, motivation and work discipline simultaneously and partially effect significantly on the performance of employees at PT. Sari Lembah Subur, Pelalawan Regency. Satisfying organizational commitment, high work motivation and good work discipline will lead to the optimal employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. Sari Lembah Subur adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, dengan komoditi utamanya adalah Tanaman Kelapa Sawit (*Elais Queineensis Jack*). Dalam pendirian PT ini

sebelumnya, pihak perusahaan melakukan perjanjian dengan pihak masyarakat seperti tokoh adat, alim ulama serta para cendekiawan dalam lingkungan masyarakat. PT Sari Lembah Subur menyetujui hal tersebut, karena disamping membuka areal perkebunan kelapa sawit untuk perusahaan, juga membuka areal

perkebunan kelapa sawit bagi masyarakat setempat yang memiliki lahan yang bekerja sama dengan pihak perusahaan.

Pada umumnya Pengelolaan Perkebunan selalu melibatkan tenaga kerja yang cukup banyak. PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan melibatkan karyawan sebanyak 1.089 orang, meliputi Departemen Tanaman, Pabrik, Teknik, Umum & Administrasi. Dalam penelitian ini penulis melibatkan karyawan sebanyak 78 orang karyawan yaitu direktur, manager, bagian staff. Mengingat seluruh karyawan ini merupakan karyawan tetap dalam perusahaan PT. Sari Lembah Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD PT. Sari Lembah Subur diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur dikarenakan beberapa masalah yang paling berpengaruh adalah komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

Untuk mengukur kinerja karyawan, perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan tetap PT. Sari Lembah Subur. Dari tahun 2014 – 2018 kinerja karyawan mengalami fluktuatif antara baik dan cukup baik. Dan pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan dari baik (77,7%) menjadi cukup baik (70,8%). Penurunan kinerja ini diduga diakibatkan karena rendahnya komitmen kerja karyawan, motivasi dalam bekerja, serta kurangnya kedisiplinan karyawan, sehingga

menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur akan berdampak pula pada penurunan margin keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan salah satunya yaitu komitmen organisasi.

Berdasarkan wawancara yang didapat penulis di PT. Sari Lembah Subur bahwa masih rendahnya komitmen organisasi karyawan, dapat dilihat dari : 1) Rendahnya perilaku karyawan dalam berupaya memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi. 2) Sebagian karyawan masih belum dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih, dimana mereka hanya beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan sebagai tanggung jawab yang berupaya memajukan perusahaan atas pekerjaan yang dijalankan. 3) Karyawan lebih mengutamakan kepentingan individual dari pada kepentingan perusahaan. 4) Rendahnya dorongan dan kontribusi karyawan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan, dimana pada saat dilaksanakan rapat oleh PT. Sari Lembah Subur tidak semua karyawan yang hadir dalam rapat, hanya sebagian kecil saja karyawan yang ikut rapat dan memberikan aspirasinya ketika rapat.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah upaya-upaya

peningkatan motivasi kerja yang memadai. Selain komitmen organisasi, faktor motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur menurun.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut: 1) Pihak manajemen kurang memberikan pengakuan terhadap setiap prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan. 2) Sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, diperoleh temuan bahwa keberagaman pekerjaan menuntut adanya keterampilan dan umpan balik dalam pekerjaan. Kondisi ini belum sepenuhnya diterapkan dalam perusahaan. Hal tersebut terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. 3) Secara konseptual, bahwa seseorang yang memiliki kesempatan untuk maju atau kedudukan yang lebih tinggi akan merasa termotivasi. Namun dalam kenyataannya hal tersebut masih menjadi kendala dimana tidak semua orang mendapatkan dukungan dan kesempatan untuk meraihnya. 4) Karyawan diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Disamping faktor komitmen organisasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan faktor lain yang menentukan kinerja, yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa indikator

yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Sari Lembah Subur. Dari hasil pra penelitian mendapatkan bahwa cenderung terjadi kealpaan dan keterlambatan karyawan dalam bekerja. Dan bahkan pada tahun 2018 persentase keterlambatan karyawan diatas 5%. Kealpaan dan keterlambatan karyawan tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga jam kerja yang optimal akan berkurang disebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa, istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Moehariono (2012:96) menyatakan

bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu kemampuan & keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat oleh penulis terdapat beberapa indikator yang di gunakan untuk menilai kinerja karyawan PT. Sari lembah Subur yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, kedisiplinan, tanggung jawab dan inisiatif.

Komitmen Organisasi

Merriam Webster dalam (Zangaro, 2001:56), menyimpulkan definisi komitmen adalah sebuah perilaku yang menjanjikan untuk memenuhi kewajiban kepada seseorang atau sesuatu di masa yang akan datang. Robbins dan Judge (2009:101) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Griffin (2010:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang

mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

David, J.Cherington, dalam Sopiah (2008:163), mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut: 1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. 2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. 3) karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. 4) pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: 1) kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. 2) kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. 3) kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013). Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013). Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy dan Handoyo, 2013). Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya. Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2002).

Faktor-faktor motivasi yaitu prestasi/hasil karya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk maju dan tumbuh. Sedangkan faktor-faktor Higienies yaitu supervisor, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan keamanan, kebijakan-kebijakan dan administrasi perusahaan. (Griffin, 2004:43).

Indikator motivasi di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2012:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah: 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi (mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi); 2)

Dimensi kebutuhan akan afiliasi (kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal dan kebutuhan akan perasaan ikut serta); 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan).

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin "*Discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, dari pengertian tersebut arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah dalam keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal. (Martoyo, 2009:14) Veithzal Rivai (2010:215) 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 kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4) Keberanian pimpinan

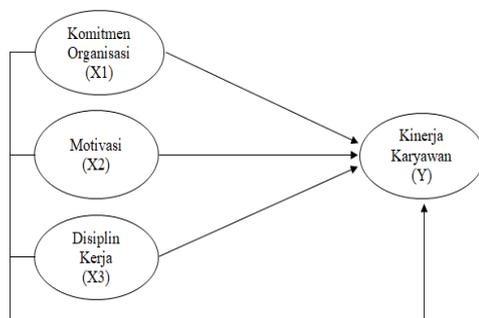
dalam mengambil tindakan. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dan judul penelitian yang akan dibahas maka penulis akan menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: *Suprihatiningrum dan Bodroastuti (2012:11)*

Hipotesis

1. Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

4. Diduga komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap tahun 2017 sebanyak 78 orang. Sedangkan sampel menurut adalah sebagian individu yang diselidiki yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu (Nawawi 2011:144). Dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Artinya seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan jumlah sampel sedikit/kurang dari 100 orang. Jadi sampel yang diambil adalah 78 orang.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda (*Multiple Regession Analysis*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah:

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi
- X1 = Komitmen organisasi
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin kerja
- e = Epsilon (variabel pengganggu)

Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2009:45), uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$) maka butir instrument tersebut valid. Namun apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_h < r_t$) maka butir instrument itu tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2009).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* (komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja

karyawan). Dengan tingkat signifikan (α) 5 persen, $df_1 = k$, dan $df_2 = n-k-1$, diperoleh nilai F_{tabel} . Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis. Penentuan pengambilan keputusan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat dua nilai ekstrim dari koefisien determinasi, yaitu:

Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel *independen* (komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel *dependen* (Kinerja karyawan). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki. Umumnya perusahaan perkebunan kelapa sawit banyak membutuhkan karyawan dibidang lapangan yang idealnya cocok dengan laki-laki. Kemudian karyawan berada pada umur yang sangat produktif yaitu 26 – 35 tahun, sehingga diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan tidak begitu memprioritaskan tingkat pendidikan yang tinggi, namun lebih mengutamakan dedikasi, keahlian atau keterampilan. Umumnya karyawan tamatan SMA. Jika dilihat dari masa kerja, karyawan memiliki pengalaman yang cukup baik di perusahaan. Dengan semakin lamanya masa kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan keahlian atau kemampuan mereka dalam bekerja. Kinerja karyawan yang maksimal berada pada masa kerja 11-15 tahun karena dengan masak kerja selama itu, fasilitas-fasilitas yang mereka terima dari perusahaan berada pada kondisi yang maksimal.

Deskripsi Variabel Penelitian

Dari kuesioner yang disebarkan, diketahui bahwa kinerja karyawan dinilai masih kurang memuaskan. Kondisi ini terlihat dari

hasil kerja karyawan terlihat stagnan dari waktu ke waktu, standart kualitas kerja yang belum dapat dicapai serta kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan cenderung bekerja hanya sebatas tugas, bukan sebagai tanggung jawab yang berupaya memajukan perusahaan atas pekerjaan yang dijalankan. Karyawan menilai bahwa kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan tatkala mereka bekerja memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Kemudian komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya dedikasi dan pengabdian karyawan dalam bekerja sehingga enggan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga dinilai kurang setia terhadap perusahaan karena apa yang seharusnya menurut mereka dapatkan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan, sehingga karyawan kurang mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.

Untuk motivasi karyawan, diketahui karyawan memiliki motivasi kerja masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya stimulus yang diberikan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan. Perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi. Kesempatan karir juga sulit didapatkan oleh karyawan sistem promosi yang tertutup. Hal tersebut mengakibatkan kurang giatnya karyawan dalam bekerja.

Sedangkan untuk disiplin kerja karyawan sudah tergolong baik.

Namun perusahaan dirasakan perlu untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan latarbelakang pendidikan yang mereka miliki. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang kurang dia mengerti atau tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki, akan cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah dalam bekerja, baik dari segi disiplin waktu maupun disiplin kerja.

Uji Validitas

Dari pengujian yang dilakukan diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> 0,263$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian yang dilakukan dapat diketahuin nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,664 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,601 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Dari uji Scatterplot diketahui bahwa data menyebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji Linearitas

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen sebesar $0,179; 0,529$ dan $0,078 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi linieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

$$KK = 0,981 + 0,568 KO + 0,591 M + 0,290 DK$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,981. Artinya adalah apabila komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 0,981.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,568. Artinya setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,568 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,591. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,591 dengan asumsi

variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,290. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,290 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195.837	3	398.612	72.705	.000 ^b
	Residual	405.711	74	5.483		
	Total	1601.548	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 1 diketahui F hitung sebesar 72,705 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 78 - 3 - 1$; $3 = 74$; $3 = 2,728$. Dengan demikian diketahui F hitung (72,705) > F tabel (2,728) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Uji t (Uji Parsial)

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	.981	1.566		.626	.533
	Komitmen Organisasi	.568	.131	.365	4.343	.000
	Motivasi	.591	.129	.355	4.595	.000
	Disiplin Kerja	.290	.078	.289	3.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 78 - 3 - 1$; $0,05/2 = 74$; $0,025 = 1,993$. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi. Diketahui t hitung (4,343) > t tabel (1,993) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi. Diketahui t hitung (4,595) > t tabel (1,993) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja. Diketahui t hitung (3,743) > t tabel (1,993) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.736	2.34149

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,747 atau 74,7%. Artinya adalah bahwa pesentase pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,7%.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan pada PT. Sari Lembah Subur di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau masih tergolong kurang baik. Masih rendahnya dedikasi dan pengabdian karyawan dalam bekerja sehingga enggan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga dinilai kurang setia terhadap perusahaan karena apa yang seharusnya menurut mereka dapatkan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan, sehingga karyawan kurang mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Penelitian yang sama juga diperoleh Supiyanto (2015) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komitmen karyawan yang tinggi akan terlihat dari individu yang lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya, dan akan berusaha dengan maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Jika karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Karyawan atau anggota organisasi yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja dengan maksimal agar organisasi tempat mereka bekerja dapat mencapai keberhasilan bekerja dengan maksimal (Kusumasari, dkk: 2017).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya stimulus yang diberikan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan. Perusahaan

kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi. Kesempatan karir juga sulit didapatkan oleh karyawan sistem promosi yang tertutup. Hal tersebut mengakibatkan kurang giatnya karyawan dalam bekerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPU dan ESDM Kabupaten Boyolali. Hasil yang sama juga diperoleh Nurhaedah, dkk (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Menurut Nasrudin (2010), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri

merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Anoraga, 2009).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau sudah tergolong baik. Namun perusahaan dirasakan perlu untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan latarbelakang pendidikan yang mereka miliki. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang kurang dia mengerti atau tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki, akan cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah dalam bekerja, baik dari segi disiplin waktu maupun disiplin kerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswati (2017) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. Hasil yang sama juga diperoleh Rima (2018) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT.

Pertamina(Persero) Refinery Unit IV Cilacap.

Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan ketaatan seorang karyawan kepada perusahaan. Individu yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin terhadap karyawannya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja karyawan pada pokoknya dapat ditingkatkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Komitmen organisasi karyawan pada PT. Sari Lembah Subur masih tergolong kurang baik. Masih rendahnya dedikasi dan pengabdian karyawan dalam bekerja sehingga enggan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga dinilai kurang setia terhadap perusahaan karena apa yang seharusnya menurut mereka dapatkan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan,

sehingga karyawan kurang mempunyai kewajiban moral untuk bertahan. Dan dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Riau masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya stimulus yang diberikan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan. Perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi. Kesempatan karir juga sulit didapatkan oleh karyawan sistem promosi yang tertutup. Hal tersebut mengakibatkan kurang giatnya karyawan dalam bekerja. Dan dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur sudah tergolong baik. Namun perusahaan dirasakan perlu untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan latarbelakang pendidikan yang mereka miliki. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang kurang dia mengerti atau tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki, akan cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah dalam bekerja, baik dari segi disiplin waktu maupun disiplin kerja. Dan dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Komitmen organisasi yang memuaskan, motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan yang optimal.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan serta meninjau ulang kembali balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menjaga komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap apa yang mereka peroleh akan lebih cenderung untuk tetap bertahan diperusahaan serta akan lebih bekerja secara maksimal.
2. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, sangat diperlukan adanya transparansi di perusahaan dalam hal jejang karir atau promosi jabatan. Sebaiknya promosi hanya diberikan kepada mereka yang memiliki kinerja yang tinggi, sehingga setiap karyawan termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya yang paling baik. Kemudian hal yang tidak kalah pentingnya adalah menjaga pola komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan untuk membicarakan kendala, permasalahan ataupun

keluhan karyawan yang terjadi, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun yang sifatnya personal. Dan tidak ada salahnya juga untuk mengadakan kegiatan-kegiatan kebersamaan seperti *refreshing outbond* ataupun wisata.

3. Harus adanya pengawasan dan sanksi yang tegas dari manajemen perusahaan terhadap karyawan yang melanggar kedisiplinan. Dan cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk merangsang disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode wawancara serta angket terbuka dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Beech, Nic, & McKenna, Eugene. 2002. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

- Griffin, Jill. 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indy, H., dan Handoyo, S. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2, No. 2.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zangaro, G.A. 2001. *Organizational commitment: A concept analysis*. *Nursing Forum*.