

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK**

**TENGGO ROJES**

Email: Tenggo.rojes39@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi disiplin kerja dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan di Hotel Merpati Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden pada Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling purposive* berdasarkan tingkat pendidikan minimal SMA dan pendidikan lanjutan yang di jadikan sampel responden. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Keadilan Organisasional dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia memegang salah satu peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Maka, manajemen sumber daya manusia perlu untuk kita kelola dengan baik, karena jika kualitas sumber daya manusia meningkat maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien untuk memajukan organisasi tersebut.

Masalah tentang kinerja karyawan menjadi suatu masalah yang perludiperhatikan dalam organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Apabila sumber daya manusianya memiliki sikap disiplin dan berkomitmen penuh pada suatu organisasi. Kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karena sikap disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. (Ginting, 2021).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Penerapan program kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Komitmen organisasi dan disiplin kerja memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan serta dengan adanya keadilan organisasional yang baik maka kinerja karyawan semakin efektif dan efisien.

Keadilan organisasional merupakan persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang terdiri dari persepsi tentang bagaimana keputusan di buat mengenai distribusi hasil (keadilan prosedural ) dan keadilan yang dirasakan orang-orang hasil itu sendiri. Kinerja karyawan yang tinggi, berasal dari komitmen karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan sehingga menumbuhkan sikap loyalitas, disiplin kerja dan keadilan organisasional dalam mengembangkan aturan-aturan dalam perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan sikap disiplin dan komitmen serta keadilan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Komitmen organisasi**

Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikan pertumbuhan dan atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung itu, semua sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak (*top management*). Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Manajemen puncak dituntut untuk memiliki komitmen agar setiap kebijakan memiliki arah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Tapi sebaliknya, komitmen pegawai/karyawan tidak bias dituntut begitu saja perlu rangsangan. Sebab komitmen pegawai/karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan. Sedangkan definisi komitmen karyawan/karyawan adalah suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2012: 221-222). Ada empat dimensi dalam komitmen yaitu:

- a. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis

dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

- b. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor Harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui system yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

## 2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupayakan secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut.

- a. Menurut Handoko dalam Sinambela (2018:334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2018:334), disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”
- c. Menurut Davis dalam Sinambela (2018:334), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi Berdasarkan ketiga konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan berbagai usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan tertentu.

Apabila ada cukup tugas terkumpul untuk membenarkan dipekerjakannya seseorang maka terciptalah suatu posisi atau jabatan. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang. Oleh karena itu, jumlah posisi dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan organisasi itu. Berdasarkan uraian di atas, di simpulkan bahwa: Disiplin kerja

adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela (2018:355-356), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan Tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 3. Keadilan Organisasional

Menurut Busro (2018; 250) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan oleh organisasi di tempat dia bekerja serta mengemukakan bahwa keadilan organisasional mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional.

Menurut Busro (2018; 253): “keadilan organisasional pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya.aspek yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya yang sama derajatnya,yang sama hak dan kewajiban, tanpa membedakan suku , ras, keturunan, dan agamanya.”

Menurut Busro (2018; 270): menyatakan bahwa ada empat indikator untuk mengukur keadilan organisasional:

- a. Pembagian tugas dan tanggung jawab
- b. Peningkatan profesionalisme
- c. Penyusunan standar gaji
- d. Penegakan kedisiplinan

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 188). “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Kasmir (2017: 201) adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik untuk perusahaan maupun karyawan”

Menurut Kasmir (2017:208-210), ada lima indikator yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna hasil kualitas nya, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerja nya juga rendah.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu  
Waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat di selesaikan, atau suatu hasil produksi dapat di capai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan  
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar karyawan

Hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kasmir (2017: 189-193)

Kinerja organisasi tidak hanya di pengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Wibowo (2012: 80).

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.
3. Ada pengaruh signifikan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.
4. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan keadilan organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak yang berjumlah 90 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* purposive yaitu 50 orang responden dari total keseluruhan 90 orang karyawan yang diambil berdasarkan tingkat

pendidikan terakhir paling minimum SMA. Analisis data yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *statistical package for the social sciences*.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**TABEL 1**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,429	0,2787	Valid
	X1.2	0,610	0,2787	Valid
	X1.3	0,595	0,2787	Valid
	X1.4	0,589	0,2787	Valid
	X1.5	0,663	0,2787	Valid
	X1.6	0,664	0,2787	Valid
	X1.7	0,482	0,2787	Valid
	X1.8	0,426	0,2787	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,459	0,2787	Valid
	X2.2	0,624	0,2787	Valid
	X2.3	0,672	0,2787	Valid
	X2.4	0,470	0,2787	Valid
	X2.5	0,422	0,2787	Valid
	X2.6	0,500	0,2787	Valid
	X2.7	0,622	0,2787	Valid
	X2.8	0,314	0,2787	Valid
	X2.9	0,373	0,2787	Valid
	X2.10	0,521	0,2787	Valid
<b>Keadilan Organisasional (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	0,632	0,2787	Valid
	X3.2	0,636	0,2787	Valid
	X3.3	0,748	0,2787	Valid
	X3.4	0,685	0,2787	Valid
	X3.5	0,772	0,2787	Valid
	X3.6	0,636	0,2787	Valid
	X3.7	0,459	0,2787	Valid
	X3.8	0,783	0,2787	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.	0,530	0,2787	Valid
	Y2	0,480	0,2787	Valid
	Y3	0,578	0,2787	Valid

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
	Y4	0,509	0,2787	Valid
	Y5	0,537	0,2787	Valid
	Y6	0,390	0,2787	Valid
	Y7	0,546	0,2787	Valid
	Y8	0,497	0,2787	Valid
	Y9	0,612	0,2787	Valid
	Y10	0,470	0,2787	Valid
	Y11	0,550	0,2787	Valid
	Y12	0,582	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

## 2. Uji Reabilitas

**TABEL 2**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
**UJI REABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)</b>	0,685	0,60	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,676	0,60	Reliabel
<b>Keadilan Organisasional (X<sub>3</sub>)</b>	0,828	0,60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,685, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,676, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel keadilan organisasional adalah 0,828, dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan adalah 0,761. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, keadilan organisasional dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

**TABEL 3**  
**HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**  
*Bisma, Vol 6, No 8, Desember 2021*  
**UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.804	8.755		.320	.750
	KOMITMEN ORGANISASI	.215	.170	.149	1.262	.213
	DISIPLIN KERJA	.676	.150	.532	4.519	.000
	KEADILAN ORGANISASIONAL	.352	.145	.269	2.419	.020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi pada Hotel Merpati Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,149 + 0,532 + 0,269$$

- 1) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,149 yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,532 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel keadilan organisasional memiliki nilai sebesar 0,269 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan keadilan organisasional akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

**TABEL 4**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.184	3	105.395	12.358	.000 <sup>b</sup>
	Residual	392.316	46	8.529		
	Total	708.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEADILAN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4, Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukkan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 5**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**UJI t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.804	8.755		.320	.750
	KOMITMEN ORGANISASI	.215	.170	.149	1.262	.213
	DISIPLIN KERJA	.676	.150	.532	4.519	.000
	KEADILAN ORGANISASIONAL	.352	.145	.269	2.419	.020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar  $0,213 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel keadilan organisasional sebesar  $0,020 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 6**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.410	2.920

a. Predictors: (Constant), KEADILAN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,446 atau 44,60 persen. Nilai ini menunjukkan bahwa perubahan variabel komitmen organisasi disiplin kerja dan keadilan organisasional mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,446 atau 44,60 persen, sedangkan 55,40 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak .hal ini berarti keadilan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasi, disiplin kerja dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan Keadilan Organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta 1 April 2018
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.