

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK**

Yuliana Rosita

Email : sita22ptk@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat credit union khatulistiwa bakti Pontianak. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pusat credit union khatulistiwa bakti Pontianak serta jumlah sampel yang diambil oleh penulis yaitu sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang di harapkan oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja.

Komitmen organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen yang tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi dan karyawan tersebut memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja didalam organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja dalam suatu organisasi akan mendorong gairah kerja karyawan, semangat kerja karyawan, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan kunci utama untuk mempertahankan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah pada dasarnya akan berdampak pada kinerja karyawan dari organisasi tersebut, sehingga dibutuhkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja untuk mengatasi hal tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Putrana, Fathoni, dan Warso (2012:4), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Azeem dalam Putrana, Fathoni, dan Warso (2010:3), indikator kepuasan kerja dibagi menjadi lima antara lain :Pembayaran (*pay*), Pekerjaan (*job*), Kesempatan promosi (*promotion opportunities*), Atasan (*supervisor*), dan Rekan kerja (*co-workers*)

Menurut Fitriastuti (2013:105), komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggungjawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

Menurut Meyer dan Allen dalam Edison, anwar dan komariyah (2016:226), dimensi atau indikator komitmen organisasi yaitu *Affective commitment* (komitmen afektif), *Continuance commitment* (komitmen kelanjutan), dan *Normative commitment* (komitmen normatif).

Menurut Hasibuan dalam Syafrina (2017:6), disiplin kerja memiliki dimensi atau beberapa indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Model pengujian yang digunakan menggunakan program SPSS 22.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana suatu kuesioner atau alat ukur mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

TABEL 1
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	X _{1.1.1}	X _{1.1.2}	X _{1.1.3}	X _{1.2.1}	X _{1.2.2}	X _{1.2.3}	X _{1.3.1}	X _{1.3.2}	X _{1.3.3}	X _{1.4.1}	X _{1.4.2}	X _{1.4.3}	X _{1.5.1}	X _{1.5.2}	X _{1.5.3}
Kepuasan Kerja															
R _{hitung}	0,856	0,909	0,909	0,744	0,848	0,692	0,744	0,856	0,492	0,909	0,834	0,692	0,909	0,692	0,834
R _{tabel}	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338
keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

Variabel	X _{2.1.1}	X _{2.1.2}	X _{2.1.3}	X _{2.1.4}	X _{2.2.1}	X _{2.2.2}	X _{2.2.3}	X _{2.2.4}	X _{2.3.1}	X _{2.3.2}	X _{2.3.3}	X _{2.3.4}
Komitmen Organisasi												
R _{hitung}	0,785	0,647	0,425	0,663	0,785	0,435	0,572	0,647	0,663	0,785	0,785	0,435
R _{tabel}	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

Variabel	X _{3.1.1}	X _{3.1.2}	X _{3.2.1}	X _{3.2.2}	X _{3.3.1}	X _{3.3.2}	X _{3.4.1}	X _{3.4.2}	X _{3.5.1}	X _{3.5.2}	X _{3.6.1}	X _{3.6.2}	X _{3.7.1}	X _{3.7.2}	X _{3.8.1}	X _{3.8.2}
Disiplin Kerja																
R _{hitung}	0,898	0,909	0,867	0,893	0,846	0,870	0,489	0,473	0,809	0,651	0,882	0,898	0,890	0,481	0,878	0,526
R _{tabel}	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

Variabel	Y _{1.1.1}	Y _{1.1.2}	Y _{1.1.3}	Y _{1.2.1}	Y _{1.2.2}	Y _{1.2.3}	Y _{1.3.1}	Y _{1.3.2}	Y _{1.3.3}	Y _{1.4.1}	Y _{1.4.2}	Y _{1.4.3}	Y _{1.5.1}	Y _{1.5.2}	Y _{1.1.1}
Kinerja Karyawan															
R _{hitung}	0,737	0,707	0,670	0,579	0,599	0,546	0,678	0,727	0,494	0,898	0,494	0,572	0,697	0,778	0,688
R _{tabel}	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338	0,338
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak, apakah alat ukur yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang.

TABEL 2
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,959	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,866	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,953	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,906	0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan Program SPSS Versi 22, 2020

2. Uji Normalitas

Uji normujialitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

TABEL 3
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.99141327
Most Extreme	Absolute	.070
Differences	Positive	.070
	Negative	-.064
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

3. Uji Linieritas

TABEL 4
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI LINEARITAS
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	911.211	11	82.837	18.625	.000
		Linearity	848.860	1	848.860	190.857	.000
		Deviation from Linearity	62.351	10	6.235	1.402	.243
Within Groups			97.848	22	4.448		
Total			1009.059	33			

Sumber: Data Olahan 2020

TABEL 5
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI LINEARITAS
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	663.675	11	60.334	3.843	.003
		Linearity	579.199	1	579.199	36.893	.000
		Deviation from Linearity	84.477	10	8.448	.538	.845
Within Groups			345.383	22	15.699		
Total			1009.059	33			

Sumber: Data Olahan 2020

TABEL 6
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI LINEARITAS
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups (Combined)	14	39.014	1.602	.168
	Linearity	1	11.079	.455	.508
	Deviation from Linearity	13	41.163	1.690	.145
Within Groups	462.857	19	24.361		
Total	1009.059	33			

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 4, 5, dan 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan deviation from linearty pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Berikut uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 7:

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7, menunjukkan nilai VIF dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Berdasarkan dari hasil pengujian diatas maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel kepuasan kerja, komitmen organisasai, dan disiplin kerja.

TABEL 7
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepuasan Kerja	.279	3.584
Komitmen Organisasi	.260	3.851
Disiplin Kerja	.475	2.107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22,2020

5. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier.

Pada Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,784 > 0,05$, variabel komitmen organisasi $0,161 > 0,05$, dan variabel disiplin kerja $0,063 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

TABEL 8
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.425	3.209		.444	.660
Kepuasan Kerja	-.015	.055	-.085	-.277	.784
Komitmen Organisasi	.126	.088	.458	1.438	.161
Disiplin Kerja	-.079	.041	-.455	-1.932	.063

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

6. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut perhitungan uji F terdapat pada Tabel 9:

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja (X1), komitmen organissai (X2), dan disiplin kerja (X3) secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

TABEL 9
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	878.190	3	292.730	67.105	.000 ^b
Residual	130.869	30	4.362		
Total	1009.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

7. Uji Analisis Koefisien Deteminasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel dependent terhadap variabel dependen pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10:

TABEL 10
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.857	2.089

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPS versi 22,2020

Pada Tabel 10 tersebut, nilai R square adalah 0,870 atau sebesar 87,00 persen, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasai, dan disiplin kerja sebesar 87,00 persen sedangkan 13,00 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Uji Regresi Linea Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 11:

TABEL 11
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.005	6.072		1.483	.148
Kepuasan Kerja	.608	.104	.726	5.834	.000
Komitmen Organisasi	.341	.166	.265	2.055	.049
Disiplin Kerja	-.026	.077	-.032	-.336	.740

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPS versi 22,2020

Dari Tabel 11 diatas dapat diperoleh persamaan model regresi pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,726 X_1 + 0,265 X_2 + -0,032 X_3$$

Interprestasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,726 artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,265 artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai -0,032 artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan.

5. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai signifikan yang dapat digunakan sebagai pembandingan adalah 0,05. Untuk mengetahui uji t dapat dilihat pada Tabel 12:

TABEL 12
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI POONTIANAK
UJI t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.005	6.072		1.483	.148
	Kepuasan Kerja	.608	.104	.726	5.834	.000
	Komitmen Organisasi	.341	.166	.265	2.055	.049
	Disiplin Kerja	-.026	.077	-.032	-.336	.740

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22,2020

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,049 < 0,05$ sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,740 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
4. Berdasarkan hasil Uji statistik t tentang disiplin kerja menunjukkan bahwa signifikan sebesar $0,740 > 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka berikut saran-saran yang dapat diberikan penulis.

1. *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan.
2. *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak harus memberikan dan meningkatkan perhatian kepada karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan cara memberikan kebijakan dan prosedur yang ada di organisasi, sehingga karyawan dapat memahami tujuan dan nilai organisasi.
3. *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak harus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriastuti, Triana. 2013. "pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan prganization citizenship benavior terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4 no. 2, pp. 103-114.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Putrana, Yoga., Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Behaviore dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang." *Jurnal of Managemen*, Vol. 2,No.2, pp. 1-13.
- Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8,no.4, pp. 1-12.