

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWALAYAN GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Krisdayanti

email: kriisdaid@yahoo.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swalayan Garuda Mitra Pontianak. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan *purposive sampling*. Data yang diperoleh merupakan data primer dari asil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan sebanyak 80 responden dan diolah dengan menggunakan software program *SPPS* versi 22. Hasil uji ditemukan bahwa komitmen organisasi, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil tersebut dibuktikan dari hasil Uji t dan Uji F yang menunjukkan nilai signifikan secara beturut-turut 0,003 untuk komitmen organisasi, 0,013 untuk komunikasi dan 0,003 untuk disiplin kerja kemudian nilai signifikan F adalah 0,000. Sedangkan Uji R^2 pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,439 yang artinya variabel komitmen organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 43,9% terhadap kinerja dan sisanya sebesar 56,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak bisa terlepas dari berbagai sumber daya yang menjadi penopang keberlangsungan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan. Komponen sumber daya yang utama dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga, menjadi penggerak semua sumber daya yang terdapat di perusahaan adalah tenaga kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan oleh sebab itu, harus dikelola dengan baik dan digunakan semaksimal mungkin.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan, maka akan sulit untuk bisa memanfaatkan komponen sumber daya lain yang ada di perusahaan, dan pada akhirnya berdampak pada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, begitu juga dengan swalayan garuda mitra, pasti memiliki tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Sebaik apapun tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas, maka tujuan tersebut tidak akan bisa tercapai secara optimal. Sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila hasil kerjanya baik dan memuaskan, yang ditunjukkan dari sikap profesionalisme seorang karyawan dimana ia mampu untuk melakukan pekerjaan. Dengan sikap profesionalisme tersebut karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Selain sikap profesionalisme, tujuan organisasi juga dapat tercapai bila adanya kemauan, kerjasama dan rasa tanggung jawab karyawan tinggi terhadap pekerjaannya.

Ketika perusahaan tidak bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawannya, maka tidak dapat dipungkiri bila karyawan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk terikat lebih dalam dan tetap tinggal dalam perusahaan, serta kurangnya rasa patuh terhadap peraturan yang telah diterapkan perusahaan, dan buruknya kualitas komunikasi yang dihasilkan. Maka kinerja karyawan cenderung menurun, hal ini disebabkan setiap karyawan memiliki keinginan, kepribadian, dan pendapat yang berbeda mengenai suatu ide, masalah, maupun peraturan yang ada.

Berkaitan dengan hal diatas, kinerja karyawan menjadi perhatian penting manajemen Swalayan Garuda Mitra. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya komitmen organisasi, komunikasi dan disiplin kerja suatu perusahaan. Berdasarkan tinjauan sementara pada karyawan swalayan garuda mitra kurang memiliki rasa keterikatan dan kebanggaan akan pekerjaannya, karyawan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan gaji semata, dan dengan melibatkan diri lebih dalam terhadap perusahaan, serta tidak memiliki kualitas komunikasi yang cukup baik antara para tenaga kerja, dan tingkat disiplin kerja yang masih kurang diterapkan oleh karyawan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Fenomena ini dilihat dari sikap karyawan yang sering mangkir kerja dan menyebabkan pengunduran diri dari perusahaan. Tinjauan sementara yang dilakukan menjadi bukti bahwa tingkat komitmen, komunikasi dan disiplin kerja pada karyawan masih kurang.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak; (2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; (3) untuk mengetahui pengaruh komunikasi

terhadap kinerja karyawan; (4) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah “loyalitas aparatur terhadap organisasi dan pekerjaan yang diembannya dalam organisasi publik, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi publik” (Priansa, 2017: 180).

Komitmen organisasi merupakan “sikap yang menunjukkan lebih dari sekadar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya” (Suparyadi 2015: 452).

Menurut Yusuf & Syarif (2017: 14) “komitmen organisasi diasumsikan karyawan memiliki keinginan dan sikap yang positif terhadap organisasi dan senantiasa memiliki komitmen dan rasa memiliki yang tinggi, untuk berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Busro (2018: 86) komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: (1) affective commitment; (2) continuance commitment; (3) normative commitment.

Setelah sikap komitmen tertanam di dalam diri karyawan, maka timbullah berbagai macam jenis dan bentuk komitmen, hasil dari sikap berkomitmen karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Greenberg dalam Wijaya & Rifa'i (2016: 169-170) mengelompokkan profil komitmen organisasi setiap individu menjadi empat bagian, yakni:

- a. Individu yang komitmen rendah kepada kelompok kerja dan atasan, di satu pihak, dan di pihak lain kepada manajemen puncak dan organisasi ini dinamakan tidak komit.
- b. Sebaliknya individu dengan komitmen tinggi kepada kedua pihak tersebut dinamakan komit.
- c. Kelompok dengan komitmen yang tinggi kepada kedua pihak tersebut dinamakan komit.
- d. Kelompok dengan komitmen yang tinggi kepada kelompok kerja dan atasan, tetapi rendah kepada manajemen puncak dan organisasi dinamakan komitmen secara lokal.

- e. Kelompok dengan komitmen yang tinggi kepada manajemen puncak dan organisasi, tetapi rendah ke kelompok kerja dan atasan dikenal sebagai komitmen secara global.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah “proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi” (Sunyoto 2013: 54).

Komunikasi adalah kegiatan yang melibatkan dua pihak antara lain pengirim pesan dan penerima pesan, agar komunikasi menjadi efektif maka kedua belah pihak harus memiliki keterampilan (Bangun 2012: 361).

Wijaya & Rifa'i (2020: 148) menekankan bahwa “komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan di antara unit-unit organisasi dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Wijaya (2017: 102) komunikasi dibagi menjadi tiga dimensi sebagai berikut: (1) dimensi vertical; (2) dimensi horizontal; (3) dimensi luar organisasi.

Ketika melakukan komunikasi terkadang terdapat kesalahan dalam penyampaian pesan, sehingga pesan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang ingin disampaikan sebelumnya, hal ini dapat timbul akibat dari adanya beberapa hambatan yang terjadi.

Handoko (2003: 284) menyatakan hambatan terhadap komunikasi yang efektif dibagi menjadi dua yakni:

a. Hambatan-hambatan organisasional

Hambatan organisasional dibagi lagi menjadi tiga yakni:

- 1) Tingkatan hirarki, bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui tingkatan (jenjang) tambahan, yang memerlukan waktu lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya.
- 2) Wewenang manajerial, tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tetapi di lain pihak, pada kenyataannya bahwa seseorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan-hambatan terhadap komunikasi.
- 3) Spesialisasi, meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi, tetapi juga menciptakan masalah-masalah komunikasi, di mana hal ini cenderung memisahkan orang-orang, bahkan bila mereka bekerja saling berdekatan.

b. Hambatan-hambatan antar pribadi

Hambatan antar pribadi dibagi lagi menjadi empat yakni:

- 1) Persepsi selektif. Persepsi adalah suatu proses yang menyeluruh dengan mana seseorang menyeleksi, mengorganisasikan, dan mengartikan segala sesuatu di lingkungannya.
- 2) Status komunikator. Hambatan utama komunikasi lainnya adalah kecenderungan untuk menilai, mempertimbangkan, dan membentuk pendapat atas dasar karakteristik-karakteristik pengirim (sumber), terutama kredibilitasnya
- 3) Keadaan membela diri. Perasaan pembelaan diri pada pengirim, penerima berita atau keduanya juga menimbulkan hambatan-hambatan komunikasi.
- 4) Ketidaktepatan penggunaan bahasa. Salah satu kesalahan terbesar yang dibuat dalam komunikasi adalah anggapan bahwa pengertian terletak dalam komunikasi adalah anggapan bahwa pengertian terletak dalam “kata-kata” yang digunakan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 86) “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Fahmi (2016: 75) menyatakan bahwa “disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Zainal, Ramly, Mutis & Arafah, 2015 :559). Menurut Hasibuan (2016: 194) indikator dari disiplin kerja dibagi menjadi delapan yaitu: (1) tujuan dan kemampuan; (2) teladan pimpinan; (3) keadilan; (4) sanksi hukuman (5) ketegasan pimpinan; (6) hubungan kemanusiaan.

Dalam disiplin kerja juga terdapat elemen-elemen yang harus diperhatikan. Menurut Anwar & Qomariah (2015: 39), suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan di sekitar elemen-elemen penting berikut:

- a. Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.
- b. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan dan ditetapkan secara seragam.
- c. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah

pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan

- d. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, di mana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai “pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan” (Sinambela 2012: 15).

Menurut (Masram & Mu'an 2015: 116), “kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Tika (2014: 121) menekankan bahwa “kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu”. Indikator Kinerja Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014: 152) dibagi menjadi enam yaitu: (1) efektif; (2) efisien; (3) kualitas; (4) ketepatan; (5) produktivitas; (6) keselamatan.

Organisasi tentu menginginkan kinerja karyawan semakin baik dan meningkat dari hari ke hari. Maka dari itu agar kinerja karyawan dapat sesuai dengan keinginan organisasi maka perlu untuk mengetahui dan memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kasmir (2018: 189-183) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi beberapa antara lain:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.
- d. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang

yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- e. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain.
- f. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.
- g. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat asosiatif. Menurut Sangadji & Sopiah (2010: 30) penelitian asosiatif adalah “suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tempat penelitian dilakukan pada Swalayan Garuda Mitra, yang berlokasi di jalan H. Rais A. Rachman, Sungai Jawi Dalam Pontianak, dan waktu yang digunakan untuk penelitian selama enam bulan, dimulai pada bulan november hingga mei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Swalayan Garuda Mitra, yang berjumlah 120 orang terdiri dari 80 orang karyawan tetap dan 40 orang karyawan kontrak (*outsourcing*). Besaran sampel dalam penelitian adalah ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling* karena populasi tidak semuanya mempunyai kriteria sesuai dengan syarat yang peneliti inginkan, oleh sebab itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 80 orang yang terdiri dari karyawan tetap saja, untuk memenuhi kriteria penelitian yang peneliti inginkan dan sebagai perwakilan dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada karyawan garuda mitra yang berjumlah 80 orang, dimana data yang dikumpulkan dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala likert dan teknik analisis data yang

digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan diuji dengan menggunakan program (*Statistical Program For Social Science*) SPSS versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat keakuratan atau kebenaran suatu hasil penelitian. Uji validitas dapat diterima apabila $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$, $R\text{-hitung}$ diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-2$ (n = jumlah data/sampel). Berikut disajikan perbandingan hasil $R\text{-hitung}$ dengan $R\text{-tabel}$:

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Rhitung > Rtabel	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Rhitung > Rtabel
Komitmen organisasi (X1)	X1.1	.551	.220	Valid	Disiplin Kerja (X3)	X3.6	.306	.220	Valid
	X1.2	.314				X3.7	.383		
	X1.3	.634				X3.8	.560		
	X1.4	.447				X3.9	.653		
	X1.5	.680				X3.10	.530		
	X1.6	.657				X3.11	.485		
	X1.7	.585				X3.12	.598		
Komunikasi (X2)	X2.1	.412	.220	Valid	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	.257	.220	Valid
	X2.2	.431				Y1.2	.469		
	X2.3	.529				Y1.3	.327		
	X2.4	.529				Y1.4	.560		
	X2.5	.533				Y1.5	.475		
	X2.6	.239				Y1.6	.548		
	X2.7	.485				Y1.7	.489		
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	.447	.220	Valid	Y1.8	.368	.220	Valid	
	X3.2	.286			Y1.9	.360			
	X3.3	.532			Y1.0	.373			
	X3.4	.633			Y1.11	.536			
	X3.5	.581			Y1.12	.525			

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai $r\text{-hitung} >$ dari $r\text{-tabel}$ yang berarti semua pernyataan valid, nilai $r\text{-tabel}$ hanya 0,220, dengan begitu semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06. Jika nilai *cronbachs alpha* > 0,60 maka item kuesioner yang digunakan dikatakan sudah konsisten dan dapat diuji secara berulang dengan hasil tetap sama.

TABEL 2
HASIL UJI RELIABILITAS

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Reliabel Jika nilai cronbach's > 0,06
KOMITMEN ORGANISASI	.755	Reliabel
KOMUNIKASI	.753	Reliabel
DISIPLIN KERJA	.716	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	.682	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 kolom *cronbach's alpha*. > 0,60 untuk semua masing-masing variabel, maka penelitian dapat dinyatakan telah lolos dalam uji reliabilitas dan dapat diuji secara berulang.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terbagi menjadi empat yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas berikut dijabarkan hasil uji tersebut;

TABEL 3
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

No	Jenis Uji	Hasil Uji	Keterangan	
1	Uji Normalitas	<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	Berdistribusi Normal	
		.200 ^{c,d}		
2	Uji Multikolinearitas	<i>Tolerance</i>	Bebas gejala multikolinearitas	
		0,764		<i>VIF</i>
		0,753		1.309
3	Uji Heteroskedastisitas	<i>Sig.</i>	Bebas gejala heteroskedastisitas.	
		0,127		
		0,996		
		0,623		
4	Uji Linearitas	<i>Deviation from Linearity</i>	Terdapat Hubungan Linear antara X dan Y	
		0,140		
		0,732		
		0,623		

Sumber: Data Olahan, 2022

Tingkat normalitas suatu data dilihat dari nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,05. Berdasarkan uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 maka data dinyatakan sudah berdistribusi secara normal. Sedangkan dalam uji multikolinearitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai *Tolerance* dan nilai *VIF*. Dalam tabel 3 nilai *Tolerance* yang dihasilkan < 1 dan nilai *VIF* < 10, hal ini menyatakan bahwa setiap variabel X tidak memiliki korelasi, yang berarti tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi ini. Dalam uji heteroskedasitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai signifikan > 0,05. Berdasarkan tabel 3 nilai signifikan > 0,05, maka *variance* dan *residual* pada model regresi yang dihasilkan tidak terdapat gejala heteroskedasitas dan untuk uji linearitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai signifikan > 0,05, dapat dilihat pada tabel 3 nilai signifikan *deviation from linearity* > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara X terhadap Y.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menemukan pengaruh dari dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y. Dalam uji regresi linear berganda tolak ukurnya adalah *Standardized Coefficients Beta*.

TABEL 4
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.862	4.051		4.162	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.394	.128	.297	3.085	.003
KOMUNIKASI	.294	.116	.247	2.539	.013
DISIPLIN KERJA	.273	.089	.315	3.064	.003

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* diperoleh model persamaan regresi linear berganda dengan model matematis sebagai berikut:

$$Y = 0,297 X_1 + 0,247 X_2 + 0,315 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dilihat bahwa setiap variabel independen bernilai positif, X1 (0,279), X2 (0,247), X3 (0,315), dengan begitu dapat disimpulkan bahwa ketika variabel independen mengalami kenaikan, maka akan mengindikasikan variabel dependen secara positif.

5. Uji t

Uji t diukur dari perbandingan besar kecilnya antara thitung yang dihasilkan dengan ttabel. Sedangkan uji signifikan tingkat perbandingannya adalah 0,05. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

TABEL 5
HASIL UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.862	4.051		4.162	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.394	.128	.297	3.085	.003
KOMUNIKASI	.294	.116	.247	2.539	.013
DISIPLIN KERJA	.273	.089	.315	3.064	.003

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5 nilai thitung $>$ ttabel 1,992 yang berarti semua variabel X mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y, dan tingkat signifikan variabel X $< 0,05$ yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

6. Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model regresi, dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dan apabila nilai fhitung $>$ ftabel maka hasilnya positif, jika nilai fhitung $<$ ftabel maka nilainya negatif.

TABEL 6
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682.005	3	227.335	21.619	.000 ^b
Residual	799.195	76	10.516		
Total	1481.200	79			

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 6 uji signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ nilai fhitung $>$ ftabel (21,619 $>$ 2,72) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dan adanya kecocokan model regresi penelitian dari variabel X terhadap variabel Y.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi (R^2) ada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R Square* atau *Adjusted R Square*, jika variabel X yang digunakan dalam penelitian ada 2 maka nilai R^2 dilihat pada *R Square*, jika variabel X yang digunakan 3 maka nilai R^2 yang digunakan pada kolom *Adjusted R Square*.

TABEL 7
HASIL UJI R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.460	.439	3.243

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 7 nilai R^2 pada kolom *Adjusted R Square* adalah 0,439 yang berarti variabel X mempunyai korelasi sebesar 43,9 persen terhadap variabel Y, dan sisanya 56,1 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji diatas maka pembahasan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis pertama (H_1) diterima dan H_0 ditolak. Terlihat dari kolom *Coefficients* hasil uji t variabel X1 memiliki nilai sig $0,003 < 0,05$. Variabel X1 mempunyai thitung yakni 3,085 dengan $t_{tabel}=1,992$. Jadi thitung $> t_{tabel}$ maka variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Diperkuat oleh hasil penelitian Yamanie & Syaharuddin (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima dan H_0 ditolak. Terlihat dari kolom *Coefficients* hasil uji t variabel X2 memiliki nilai sig $0,013 < 0,05$. Variabel X2 mempunyai thitung yakni 2,539 dengan $t_{tabel}=1,992$. Jadi thitung $> t_{tabel}$ maka variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Diperkuat oleh hasil penelitian Susilowati & Nuswantoro (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Terlihat dari kolom *Coefficients* hasil uji t variabel X3 memiliki nilai sig $0.003 < 0.05$. Variabel X3 mempunyai thitung yakni 3,064 dengan ttabel=1,992. Jadi thitung > ttabel maka variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y. Diperkuat oleh hasil penelitian Santoso (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas penelitian yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak, dapat diambil kesimpulan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi pihak manajemen Swalayan Garuda Mitra terutama bagi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, serta perusahaan dapat menerapkan komunikasi secara terbuka dalam perusahaan dan menerima setiap masukan yang bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan memperhatikan ketegasan pimpinan dalam menerapkan disiplin pada karyawan. Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti menggunakan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh fakta yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anwar, N.A., & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres
- Masram., & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima: Fokus pada Organisasi Publik dan Peningkatan Kualitas Aparatur*. Bandung: Alfabeta
- Sangadji, E.M. & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijaya, C., & Rifa'I, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen: mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Medan: Perdana Publishing
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka
- Zainal, V.R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali.