

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MASSLAND PONTIANAK

Alexander Sinatra Agosto
Email: alexspanma@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya ialah sumber daya manusia. Demi mencapai tujuan itu perusahaan perlu memperhatikan Komitmen karyawan dan motivasi karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Massland Pontianak dengan total 43 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis (H1) komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis (H2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak. Pengujian hipotesis (H3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak. Pengujian (H4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak

Kata kunci: komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini serta dibutuhkan kemampuan tenaga kerja yang dapat beradaptasi perubahan yang ada seperti kondisi pandemi covid-19 saat ini.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencanaan, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar perusahaan bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Demi mencapai tujuan itu perusahaan

perlu memperhatikan Komitmen karyawan dan motivasi karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Bagi PT Massland Pontianak aspek utama yang harus diprioritaskan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli pada bidangnya adalah aspek Komitmen organisasi, Motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Griffin (2015: 134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen Organisasi adalah suatu prinsip yang dimana para karyawan percaya dan bisa menerima tujuan-tujuan organisasi dan selalu loyal pada organisasi serta tidak akan mudah untuk meninggalkan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu untuk penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Setiap karyawan harus memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja, karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik. Dan juga organisasi yang menerapkan komitmen yang tinggi akan memberikan dorongan pada karyawan agar menjadi pribadi yang lebih baik dan ahli dalam bidang pekerjaannya.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan

menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Sedangkan Motivasi menurut Hasibuan (2011:141) sebagai suatu perubahan tenaga kerja yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuannya, sehingga banyak institusi maupun perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang di miliki oleh setiap karyawan merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga banyak institusi maupun perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan motivasi yang optimal sebab motivasi adalah energi pendorong yang membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri, Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Bisa dikatakan karyawan memiliki kinerja yang baik jika apa yang mereka kerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan ditunjukkan dengan hasil kerja secara kualitas, yaitu bagaimana skill mereka dalam bekerja dan kuantitas yaitu hasil yang diperoleh dari apa yang mereka kerjakan. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat

dikatakan bahwa jika ingin meningkatkan kinerja organisasi, maka terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Menurut Kaswan (2012: 293), “komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dan menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana”. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang mengalami komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat penggantian yang rendah.

Menurut Busro (2018: 72), “komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi kepuasan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.”

Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Menurut George dan Jones (2012:187), ada dua dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif,

Komitmen Afektif yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

2. Komitmen Continuance,

Komitmen Continuance adalah ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada di suatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang ditinggalkan terlalu besar seperti (kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya)”. Dibawah ini adalah beberapa manfaat dari komitmen organisasi (Juniarari, 2011:35) yaitu:

- a. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, juga memungkinkan mereka aktif dalam organisasi.
- b. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja dan membantu melancarkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya.

Menurut Steers dalam Sopiah (2011:82), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterangan dalam organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

- a. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi:
 - 1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - 2) Loyalitas terhadap organisasi
 - 3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
- b. Indikator Komitmen Continue (Continue Commitment) meliputi:
 - 1) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - 2) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- c. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi:

- 1) Kemauan bekerja
- 2) Tanggung jawab memajukan organisasi

H1: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Massland Pontianak

Menurut Singodimejo dalam Edi Sutrisno (2011:86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terusmenerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap peraturan perusahaan, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan dasar, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja
3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak

Motivasi adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati segala daya dan upaya dan seluruh kemampuan dan pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi secara efisien dan efektif dapat tercapai (Mangkunegara 2013:93). Sedangkan menurut Eko Widodo,

2015:187 menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis mengartikan bahwa motivasi merupakan pendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang maksimal

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik,
2. Kebutuhan rasa aman,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang,
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya Mangkunegara (2011:67). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif

Menurut Mangkunegara (2016: 67): “Kinerja (prestasi kerja) adalahman kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Rivai dan Sagala (2011: 548): “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja dari apa

yang merupakan tugas sehari-hari para karyawan yang telah dicapai atau prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing-masing didalam perusahaan.

Menurut Rivai dan sagala (2011:551): “Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan, yaitu: manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar atasan dengan karyawannya.”

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Massland Pontianak

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian kausalitas untuk mengetahui penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen. Variabel Metode pengumpulan data adalah studi dokumenter dengan data primer yang diperoleh dari laporan data kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah Kalimantan Barat dan data tanggapan responden dari kuisioner yang disebar. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kota Pontianak yang membeli produk makanan ringan UMKM yang tidak diketahui jumlah pastinya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*. Jumlah minimum responden penelitian ini adalah 75 respon dan jumlah maksimum responden ditetapkan 105 responden. Dengan cara menambahkan 10 responden untuk setiap variable independen penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan table 1 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variable komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena hasil dari korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indicator dengan skor total didapat hasil yang signifikan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable		R hitung	R tabel	keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,680	0,3008	Valid
	X1.2	0,640	0,3008	Valid
	X1.3	0,691	0,3008	Valid
	X1.4	0,741	0,3008	Valid
	X1.5	0,662	0,3008	Valid
	X1.6	0,636	0,3008	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,580	0,3008	Valid
	X2.2	0,618	0,3008	Valid
	X2.3	0,588	0,3008	Valid
	X2.4	0,672	0,3008	Valid
	X2.5	0,539	0,3008	Valid
	X2.6	0,512	0,3008	Valid
	X2.7	0,690	0,3008	Valid
	X2.8	0,516	0,3008	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,441	0,3008	Valid
	X3.2	0,664	0,3008	Valid
	X3.2	0,382	0,3008	Valid
	X3.4	0,504	0,3008	Valid
	X3.5	0,364	0,3008	Valid
	X3.6	0,441	0,3008	Valid
	X3.7	0,572	0,3008	Valid
	X3.8	0,509	0,3008	Valid
	X3.9	0,433	0,3008	Valid
	X3.10	0,529	0,3008	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0,626	0,3008	Valid
	Y1.2	0,726	0,3008	Valid
	Y1.3	0,653	0,3008	Valid
	Y1.4	0,713	0,3008	Valid
	Y1.5	0,384	0,3008	Valid
	Y1.6	0,488	0,3008	Valid
	Y1.7	0,630	0,3008	Valid
	Y1.8	0,492	0,3008	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel Komitmen Organisasi (X1)	0,756
Variabel Disiplin Kerja (X2)	0,718
Variabel Motivasi (X3)	0,644
Variabel Kinerja Karyawan (Y1)	0,707

Berdasarkan data yang diperoleh pada PT Massland Pontianak dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki 6 item pertanyaan dengan nilai 0,756

melebihi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, variabel disiplin kerja memiliki 8 item pertanyaan dengan nilai 0,718 melebihi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, variabel motivasi memiliki 10 item pertanyaan dengan nilai 0,644 melebihi *Cronbach's Alpha* > 0,60, dan variabel kinerja karyawan memiliki 8 item pertanyaan dengan nilai 0,707 melebihi *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jadi, terlihat bahwa uji reliabilitas konsistensi internal *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel berada pada tingkat yang dapat diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Statistik Non Parametrik

One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.83496151
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.074
	Negative	0.061
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Sumber: Output SPSS versi 26, 2022

Dari Tabel 3 output SPSS tersebut pada PT Massland Pontianak dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.328	.275	.039
		Sig. (2-tailed)	.	.032	.075	.803
		N	43	43	43	43
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.328	1.000	.574	.019
		Sig. (2-tailed)	.032	.	.000	.906
		N	43	43	43	43
	Motivasi	Correlation Coefficient	.275	.574	1.000	-.034
		Sig. (2-tailed)	.075	.000	.	.826
		N	43	43	43	43
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.039	.019	-.034	1.000
		Sig. (2-tailed)	.803	.906	.826	.
		N	43	43	43	43

Sumber: Output SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS uji heteroskedastisitas pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel Komitmen organisasi adalah sebesar 0,803, sedangkan variable disiplin kerja adalah sebesar 0,906 dan variabel motivasi sebesar 0,826. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi, model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas model spearman rho.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.451	4.469		1.444	.157		
	Komitmen Organisasi	.464	.131	.411	3.644	.001	.885	1.131
	Disiplin Kerja	-.184	.123	-.203	-1.191	.143	.643	1.555
	Motivasi	.509	.114	.608	4.467	.000	.641	1.559

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian multikolinieritas dengan nilai *Tolerance* dan *VIF* dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- a. Nilai *Tolerance* pada variabel Inovasi Layanan atau X1 yaitu sebesar 0,801 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,248 kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini lolos dari uji multikolinieritas.
 - b. Nilai *Tolerance* pada variabel Kualitas Produk atau X2 yaitu sebesar 0,705 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,419 kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini lolos dari uji multikolinieritas.
 - c. Nilai *Tolerance* pada variabel Harga Kompetitif atau X3 yaitu sebesar 0,855 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,169 kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini lolos dari uji multikolinieritas.
3. Uji Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733	.537	.501	1.904

Sumber: Output SPSS versi 26,2022

Berdasarkan Tabel 6, koefisien R sebesar 0,733 berarti variabel-variabel independen memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada PT Massland Pontianak. Sedangkan R² (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,537. Ini berarti ketiga variabel bebas yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan

kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,70 persen sedangkan sisanya 46,30 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat diperoleh susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,411X_1 - 0,203X_2 + 0,608X_3$$

Berikut ini merupakan hasil dari analisis pengujian regresi berganda:

- a. Nilai koefisien regresi komitmen norganisasi sebesar 0,411 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen norganisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,203 menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,608 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.024	3	54.675	15.078	.000
	Residual	141.418	39	3.636		
	Total	305.442	42			

Sumber: Output SPSS Versi 26. 2022

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki 15,078 lebih besar dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dinyatakan layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Massland Pontianak.

6. Uji t

a. Pengujian terhadap variabel komitmen organisasi

Pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,644 dan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa komitmen organisasi yang baik akan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Massland Pontianak.

b. Pengujian terhadap variable disiplin kerja

Pengujian pada variable disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -1,191 dan tingkat signifikansi 0,143 lebih besar dari 0,05 maka variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja harus lebih ditingkatkan agar meningkatkan tingkat kinerja karyawan PT Massland Pontianak.

c. Pengujian terhadap variable motivasi

Pengujian pada variable motivasi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,467 dan t tabel 1,681 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa motivasi yang tinggi akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Massland Pontianak

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Massland Pontianak maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Massland Pontianak
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Massland Pontianak. Hal ini berarti Komitmen Organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Massland Pontianak
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Massland Pontianak. Hal ini berarti Disiplin kerja perlu di pertahankan pada PT Massland Pontianak

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Massland Pontianak. Hal ini berarti Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Massland Pontianak

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta
- Chang, William. *Metodologi Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Dwi Irawati dan Noor Mustakim, 2012, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksanaan Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, No.1, Hal. 1-20
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- EkoWidodo, Suparno. 2015. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kaswan (2016). *Pengembangan Manajemen. Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang efektif*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Putro, Nanang Yogi Anggoro. 2017. "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASH CABANG MADIUN*." Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sawitri, Adi Puspa, 2011, *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*, Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011

