**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SARASWATI KONVEKSI GUWANG**

I Wayan Adi Juniarta¹, Ni Wayan Eka Mitariani², I Gusti Ayu Imbayani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Gianyar

Email: adi.juniarta00@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang, dan (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Teknik sensus (sampling jenuh) sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah 52 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Saraswati Konveksi Guwang dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Saraswati Konveksi Guwang dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, dan (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Saraswati Konveksi Guwang dengan nilai signifikansi sebesar 0,008.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are a very valuable company asset that must be managed properly by the company in order to provide maximum contribution. One of the things that the company should pay attention to is employee performance. Employee performance is a very important thing and must be owned in an effort to achieve organizational or company goals. The purpose of this study was to determine (1) the effect of work discipline on employee performance at Saraswati Konveksi Guwang, (2) the effect of motivation on employee performance at Saraswati Konveksi Guwang, and (3) the effect of organizational commitment on employee performance at Saraswati Konveksi Guwang. The sampling technique used is the census technique (saturated sampling) so that the number of samples obtained is 52 people. This study uses multiple linear regression data analysis techniques. The results showed that: (1) work discipline had a positive and significant effect on the performance of Saraswati Konveksi Guwang employees with a significance value of 0.005, (2) motivation had a positive and significant effect on the performance of Saraswati Konveksi Guwang employees with a significance value of 0.006, and (3) organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of Saraswati Konveksi Guwang employees with a significance value of 0.008.

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

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, pemberian disiplin kerja, motivasi kerja, maupun komitmen untuk memajukan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang kondusif.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena dengan kinerja karyawan yang baik maka

kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam arti lain kinerja (performance) yang berarti hasil kerja seseorang pekerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011). Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Saraswati Konveksi Guwang pada tahun 2020 dapat dilihat di mana data kinerja karyawan bisa dilihat dari data pendapatan sebagai berikut :

Tabel 1
Data Pendapatan Saraswati Konveksi
Guwang Tahun 2020

No	Bulan	Target(Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
1	Januari	Rp.1.000.000.000	Rp.1.227.037.000	123%
2	Februari	Rp.1.000.000.000	Rp.1.212.449.000	121%
3	Maret	Rp.1.000.000.000	Rp.1.263.103.000	126%
4	April	Rp.1.000.000.000	Rp.815.871.000	82%
5	Mei	Rp.1.000.000.000	Rp.601.936.000	60%
6	Juni	Rp.1.000.000.000	Rp.617.000.000	62%
7	Juli	Rp.1.000.000.000	Rp.548.764.000	55%
8	Agustus	Rp.1.000.000.000	Rp.686.810.000	69%
9	September	Rp.1.000.000.000	Rp.611.693.000	61%
10	Oktober	Rp.1.000.000.000	Rp.788.100.000	79%
11	November	Rp.1.000.000.000	Rp.638.930.000	64%
12	Desember	Rp.1.000.000.000	Rp.627.993.000	63%
Total		Rp.12.000.000.000	Rp.9.639.686.000	80%

Sumber: Saraswati Konveksi Guwang

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan pendapatan selama tahun 2020 pada Saraswati Konveksi Guwang, dapat dilihat terjadinya fluktuasi (naik turun) volume pendapatan pada Saraswati Konveksi Guwang dengan total rata-rata persentase 80% dimana persentase tersebut belum terbilang persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%, berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 di atas pada bulan Januari-Desember 2020, penjualan yang melebihi target penjualan hanya bulan januari sampai maret, sedangkan bulan mulai April sampai Desember belum ada satupun penjualan yang memenuhi target

penjualan. Jumlah penjualan tertinggi terdapat pada bulan maret dengan total penjualan Rp.1.263.103.000 (126%), permasalahan mulai terlihat ketika memasuki tutup buku bulan April. Di mana pada bulan April penjualan menurun drastis menjadi Rp.815.871.000 (82%). Penurunan penjualan tersebut menurun hingga 44%, di mana penurunan tersebut dapat mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Bulan-bulan berikutnya penjualan pada Saraswati Konveksi Guwang mulai tidak pernah mencapai target yang diinginkan. Selain tidak mencapai target, penjualan juga terlihat tidak stabil, di mana penjualan terus naik turun. Dengan adanya ketidakstabilan penjualan tersebut, dapat diindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan Saraswati Konveksi Guwang yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat memicu kurang baiknya kinerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan data pendapatan pada Saraswati Konveksi

Guwang bisa disebabkan oleh faktor disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:825). Sedangkan dalam arti lain kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam

mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih di dalam lingkup kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Handayani.,dkk. (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena disiplin kerjanya rendah.

Selain disiplin kerja, motivasi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Di mana motivasi merupakan faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku

atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihhot Tua Effendi Hariandja, 2009). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja karyawan (Hasibuan,2012:141). Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dan begitu sebaliknya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Arianto.,dkk. (2020)

menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Selain faktor motivasi, komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan, dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara - cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan harus dimiliki setiap masing-masing karyawan. Begitu pula yang terjadi pada organisasi yang didalamnya terdapat keragaman sifat para karyawan. Tidak hanya sekedar teori semata, organisasi saat ini banyak yang mengaplikasikan kedalam dunia

nyata, salah satunya dengan cara memasukan komitmen organisasi kedalam susunan kualifikasi penerimaan calon tenaga kerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan berharap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2007). Hal ini juga didukung oleh penelitian Handry (2020) menyimpulkan variabel komitmen yang terdiri dari komitmen afektif, continence, dan normative memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dan menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada

Saraswati Konveksi Guwang. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ini dilaksanakan pada Saraswati Konveksi Guwang yang berlokasi di Jalan Pandu, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali-Indonesia. Obyek penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Disiplin Kerja (X_1), (2) Motivasi (X_2), (3) Komitmen Organisasi (X_2), dan (4) kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Saraswati Konveksi Guwang yang berjumlah 52 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2016:56). Teknik penentuan sampel dalam penelitian

menggunakan Teknik sensus (sampling jenuh) dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100% atau 100 orang (Sugiyono, 2016:62). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Saraswati Konveksi Guwang yang berjumlah 52 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan hasil seperti pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	<i>pearson correlation</i> > 0,30	Ket.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,775	Valid
		X1.2	0,636	Valid
		X1.3	0,785	Valid
		X1.4	0,700	Valid
		X1.5	0,950	Valid
2	Motivasi (X ₂)	X2.1	0,777	Valid
		X2.2	0,409	Valid
		X2.3	0,626	Valid
		X2.4	0,777	Valid
		X2.5	0,771	Valid
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	X3.1	0,503	Valid
		X3.2	0,543	Valid
		X3.3	0,839	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,724	Valid
		Y.2	0,743	Valid
		Y.3	0,720	Valid
		Y.4	0,858	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa keseluruhan butir dinyatakan valid karena semua nilai *Corrected Item- Total Correlation* berada di atas nilai *r* table.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dengan alat pengukuran yang sama, teknik yang digunakan adalah *cronbach alpha*, Ghozali (2016). Hasil uji validitas terhadap variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha > 0,60	Ket.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,852	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0,648	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,699	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2021)

Instrumen penelitian disebut handal/ajeg apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6, Tjahjono (2016). Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa keseluruhan item reliable, karena *cronbach's alpha* ditiap butir item lebih besar dari 0,6 dan keseluruhan item konsisten sebagai alat ukur.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara simultan maupun parsial, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) Motivasi (X₂), dan Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) seperti pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.642	3.384		5.805	.000
Disiplin Kerja (X ₁)	6.115	2.199	.102	1.580	.005
Motivasi (X ₂)	5.074	1.247	.098	3.301	.006
Komitmen Organisasi (X ₃)	8.041	1.395	.034	1.104	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Diolah (2021)

Selanjutnya dari Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 19,642 + 6,115 X_1 + 5,074 X_2 + 8,041 X_3$$

Berdasarkan nilai a, b₁, b₂, dan b₃ diperoleh persamaan garis regresi linier berganda memberikan informasi bahwa;

a = 19,642 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar rata-rata 19,642.

b₁ = 6,115 artinya apabila motivasi (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) dianggap konstan maka meningkatnya disiplin kerja (X₁) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja

karyawan (Y).

$b_2 = 5,074$ artinya apabila disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X3) dianggap konstan maka meningkatnya motivasi (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

$b_3 = 8,041$ artinya apabila disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) dianggap konstan maka meningkatnya komitmen organisasi (X3) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:110). Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih

besar dari $\alpha = 0,05$. Uji normalitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62359671
Most Extreme Differences	Absolute	.413
	Positive	.322
	Negative	-.413
Test Statistic		.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^a

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5, Hasil output SPSS pada Tabel 5 di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,070 yaitu lebih besar daripada 0,05 maka data keempat variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan metode pengujian dengan melihat nilai *Variance inflation factor* (VIF) pada model regresi, seperti pada Tabel 6. Jika Nilai VIFnya lebih besar dari 10 hal ini berarti bahwa pada model regresi ada gejala multikolinieritas.

Tabel 6
Hasil uji Multikolinearitas

No	Model	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,665	1,503
2	Motivasi (X_2)	0,194	5,165
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,188	5,318

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:105). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada

satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil uji Heteroskedastisitas

No	Model	Sig.
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,446
2	Motivasi (X_2)	0,647
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,931

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 7 di atas dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai absolut. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji F

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan

menggunakan rumus uji F dan hasil uji F seperti pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.244	3	.081	.197	.000 ^b
Residual	19.833	48	.413		
Total	20.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)
 Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh tingkat signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,050$ yang berarti disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Saraswati Konveksi Guwang.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Saraswati Konveksi Guwang, hasil analisis korelasi berganda seperti pada Tabel 9 sebagai berikut;

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.712	.650	.64279

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 9 di atas nilai korelasi R sebesar 0,610. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai 0,610 berada diantara 0,600 - 0,799. Artinya apabila disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh dari besarnya Adjust R Square pada Tabel 5.17 sebesar 0,650 atau 65,0%.

Determinasi sebesar 65,0%, artinya disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 65,0%. Sisanya sebesar 35,0% ($100\% - 65,0\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada Tabel 10 sebagai berikut;

Tabel 10
Hasil Analisis Uji t

No.	Model	Sig.
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,005
2	Motivasi (X_2)	0,006
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,008

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.18 di atas diperoleh tingkat signifikansi uji t masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a) Hasil uji t disiplin kerja (X_1) diperoleh tingkat signifikansi

sebesar $0,005 < \alpha = 0,050$. Yang berarti disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Hasil uji t motivasi (X_2) di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,006 < \alpha = 0,050$. Yang berarti motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Hasil uji t komitmen organisasi (X_3) di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,008 < \alpha = 0,050$. Yang berarti komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Yang berarti apabila setiap karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik pada

perusahaan, secara otomatis kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan tersebut menjadi bukti dari kinerja karyawan tersebut.

- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Yang berarti apabila perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik terhadap seluruh karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan terus membaik.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Yang berarti apabila perusahaan memiliki komitmen yang baik dalam organisasi secara tidak langsung dapat membuat seluruh karyawan semakin berkomitmen dalam bekerja diperusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

- 1) Penelitian ini terbatas pada karyawan Saraswati Konveksi Guwang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang

akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

- 2) Penelitian terbatas pada variabel disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan lingkungan.

SARAN

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah absensi/kehadiran, saran yang diberikan adalah agar memperbaiki sistem absensi/kehadiran yang ada saat ini agar meningkatkan kembali kedisiplinan kerja setiap karyawan. Selain sistem absensi/kehadiran, diharapkan setiap karyawan memiliki kesadaran tersendiri akan terhadap tanggung jawab kehadiran yang sudah diberikan oleh perusahaan.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap motivasi diketahui

pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah kebutuhan sosial, saran yang diberikan adalah agar perusahaan memberikan kebutuhan sosial yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan seperti melakukan interaksi antar karyawan atau atasan agar meningkatkan kembali motivasi kerja setiap karyawan.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah kebanggaan karyawan, saran yang diberikan adalah agar karyawan tetap menjaga rasa bangga bekerja pada perusahaan dengan selalu menjadi bagian dari anggota perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasi antar karyawan tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.
- Arianto.,dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arsanti, T. A, 2009. *Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Terhadap Kinerja: Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2009, Hal. 97 – 110, Vol. 16, No.2
- Frimayasa.,dkk. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar.,dkk. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru*.
- Handayani.,dkk. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*.

- Handry. 2020. Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Illanisa.,dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.
- Imamul.,dkk. 2020. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3A P2KB) Kota Batu.
- Lubis.,dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Ma'ruf.,dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.
- Marihot., Tua Efendi Hariandja. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grafindo
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nata Wirawan. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2. Edisi Kedua, Keraras Emas, Denpasar.
- Nuryanti.,dkk. 2020. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Denpasar.
- Rivai., Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Semiring.,dkk. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pendidikan dan

- Pelatihan Penerbangan
Jayapura.
- Sherlie.,dkk. 2020. Pengaruh Motivasi,
Disiplin Kerja, dan
Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT.
Benwin Indonesia di Kota
Batam.
- Soekidjan. 2009. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Srimindarti, Ceacilia & Elen
Puspitasari, (2012), Kinerja
Sistem Informasi Akuntansi
(SIA) ditinjau dari Kepuasan
Pemakai dan Pemkaian SIA
yang dipengaruhi oleh
partisipasi, kemampuan,
pelatihan dan Pendidikan
pemakai SIA, Pekan Ilmiah,
Dosen FEB-UKSW,Pp. 517-
530.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D (Edisi Kedua). CV.
Alfabeta