

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI , MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMATAMA MULYA JAYA (PMJ)
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Nur Hamzah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat Pasaman Barat
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : nurhamzah165@gmail.com

Diterima 17 September 2015

Disetujui 28 September 2015

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan bagian ADM Kantor PT. PMJ yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasinya dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden, tidak ada penarikan sampel. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan seluruh variabel independen dengan variabel dependen. R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,731, yang berarti pengaruh Komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. PMJ sebesar 73,1 % dan sisanya 26,9 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini. Setiap variabel berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. PMJ adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,930.

Kata kunci : Komitmen organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat banyak sumber daya yang bekerja dimana terdapat berbeda-beda tujuan dan tipikal bekerjanya. Pengelolaan sumber daya

disebuah organisasi dan perusahaan sangat diperlukan agar tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Banyak faktor-faktor yang dapat memacu karyawan atau pegawai agar bekerja secara maksimal seperti kompetensi, kecerdasan emosional dan lain sebagainya.

Kinerja menurut Mangkunegara AP (2005: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh instansi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai Karyawan sesuai dengan tujuan instansi.

Kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja Karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan hasil kerjanya yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Pada Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, kinerja Karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh instansi tersebut dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Semakin banyaknya Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat pula.

Fenomena masalah yang terjadi di Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang terkait dengan kinerja diantaranya adalah masih adanya hambatan dalam pencapaian target kerja, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja belum optimal.

Selain itu juga terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, di antaranya adalah menurunnya keinginan seorang Karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak mentaati peraturan, adanya pengaruh yang besar dari lingkungan kerja dan teman sekerja yang dapat menurunkan semangatnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang Karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi sering memakai unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan dan posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun Karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuncoro 2009).

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam instansi. Menurut Siagian (2001:44) Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja Karyawan yang tidak maksimal. Oleh karena itu motivasi Karyawan perlu di bangkitkan agar Karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik dalam menjalankan tugas dan fungsi kerjanya. Seorang Karyawan yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa

mereka juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Misalnya, seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada Karyawan yang memiliki prestasi. Karna jika tidak ada motivasi dan pengarahan dalam melakukan sebuah pekerjaan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan seperti yang di harapkan.

Dengan adanya pemberian Komitmen organisasi dan motivasi kerja Karyawan maka diharapkan Karyawan tersebut bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya yaitu dengan adanya kedisiplin dalam bekerja.

Simamora (2004:565) memberikan definisi disiplin yaitu: "Bentuk diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan.

Strauss(2000:38) bahwa "disiplin merupakan sebagai suatu keadaan dimanatingkah lakumanusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan-peraturan yang berlaku sertasansiyang berlaku. Salah satu syarat agar disiplin dapat berkembang dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya pembagian kerja kepada setiap Karyawan, sehingga setiap orang tahu dengan apa saja tugas-tugasnya, bagaimana melakukannya serta kapan pekerjaan tersebut di mulai dan di selesaikan.

Oleh karna itu fenomena permasalahan yang dihadapi di Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang berhubungan dengan disiplin kerja Karyawan diantaranya masih ada Karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada Karyawan yang tidak menandatangani absensi Karyawan, masih ada Karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, dan masih ada Karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan juga masih terjadi pemakaian waktu luang dalam waktu bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja seorang Karyawan. Oleh sebab itu, penerapan disiplin kepada Karyawan akan mampu menumbuhkan rasa puas Karyawan dalam bekerja.

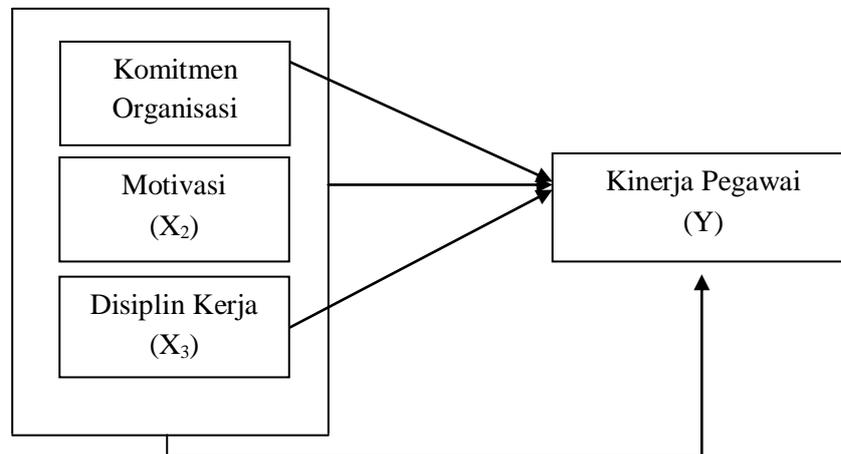
Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti, membahas dan menganalisanya berdasarkan teori-teori yang ada. Maka penulis mencoba meneliti tentang **"Pengaruh Komitmen organisasi , Motivasi dan**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat".

Kerangka Pikir.

Dari uraian diatas maka penelitian ini tergambar pada kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Pikir



Dari gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen

1. Variabel terikat (dependen) adalah fariabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel independennya adalah kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Veriabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja (X₁, X₂ dan X₃)

Hipotesa

Hipotesa adalah pernyataan yang dirumuskan dalam bentuk yang harus dapat diukur kebenarannya dan pertanyaan tersebut merupakan jawaban sementara untuk permasalahan yang di teliti.

Hipotesa dari penelitian ini adalah :

H1. Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

H2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

H3. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

H4. Diduga Komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan

terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan, yakni dimana penulis membandingkan antara teori dengan keadaan yang sebenarnya dan apakah hubungan timbal balik antara kedua variabel. (Sugiyono, 2004).

Dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala / fenomena. (Marzuki, C. 2000).

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, Arikunto (2006-131). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi. Sugiyono, (2001).Menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kecil dan kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Responden yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah semua Karyawan yang bekerja pada Bagian Administrasi kantor atau

middle manager Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 33 orang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran kedua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode cronbach's alpha.

Menurut sekaran (2006), suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian disajikan pada, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana semua variabel memiliki nilai cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,726, variabel Komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836, variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,825. Dan variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777. Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal dan reliabel.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan tiga Analisis, yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yakni Komitmen organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Pada bagian berikut ini akan penulis paparkan deskriptif masing-masing variabel penelitian.

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan merupakan fokus utama yang akan diteliti. Puas atau tidaknya Karyawan dalam pekerjaannya tergantung pada penilaian Karyawan yang melakukannya. Untuk mengetahui sejauh mana Kinerja Karyawan pada Komitmen organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh Karyawan yang bekerja di PT. PMJ Kabupaten

Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian Karyawan tentang Kinerja Karyawan, kepada setiap responden diberikan kuesioner dengan 7 pernyataan.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja Karyawan, secara umum variabel Kinerja Karyawan mendapat respon yang Cukup Baik dari responden, sehingga variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,81 dan tingkat pencapaian sebesar 76%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Kinerja Karyawan pada kategori **Cukup Baik**. Artinya, secara umum Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat mempunyai komitmen organisasi yang cukup baik.

Deskripsi Variabel Komitmen organisasi (X_1)

Dalam penelitian ini, Komitmen organisasi merupakan fokus utama yang akan diteliti. Baik atau tidaknya Komitmen organisasi yang dirasakan Karyawan dalam pekerjaannya tergantung pada penilaian

Karyawan yang merasakannya. Untuk mengetahui sejauh mana Komitmen organisasi di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh Karyawan yang bekerja di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian Karyawan tentang Komitmen organisasi, kepada setiap responden diberikan kuesioner dengan 6 pernyataan.

Berdasarkan tabel 4.13, secara umum variabel Komitmen organisasi mendapat respon yang cukup baik dari responden, sehingga variabel Komitmen organisasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,77 dan tingkat pencapaian sebesar 75,4%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Komitmen organisasi pada kategori **Cukup Baik**. Artinya, secara umum Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat mempunyai Komitmen organisasi yang cukup baik.

Deskriptif Variabel Motivasi (X_2)

Dalam penelitian ini, motivasi merupakan fokus utama yang akan diteliti. Termotivasi atau tidaknya Karyawan dalam pekerjaannya

tergantung pada penilaian Karyawan yang merasakannya. Untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh Karyawan yang bekerja di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian Karyawan tentang motivasi, kepada setiap responden diberikan kuesioner dengan 9 pernyataan.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang motivasi dapat dilihat Secara umum variabel motivasi mendapat respon yang cukup baik dari responden, sehingga variabel motivasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,84 dan tingkat pencapaian sebesar 76,6%.

Pilihan responden tersebut menempatkan variabel motivasi pada kategori **Cukup Baik**. Artinya, secara umum Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat mempunyai kepuasan kerja yang cukup baik.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini, Disiplin Kerja merupakan fokus utama yang akan diteliti. Baik atau tidaknya Disiplin Kerja yang dirasakan Karyawan dalam pekerjaannya tergantung pada

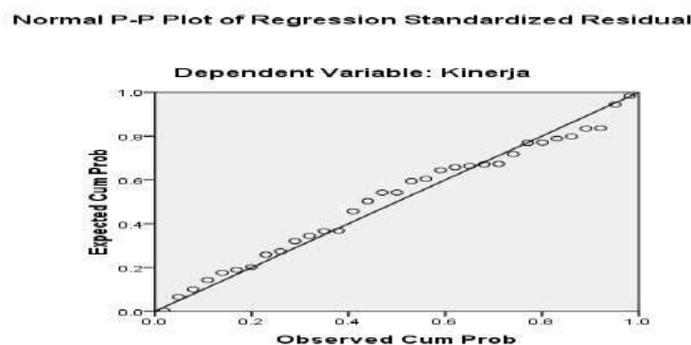
penilaian Karyawan yang merasakannya. Untuk mengetahui sejauh mana Disiplin Kerja di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, peneliti telah melakukan pengumpulan data terhadap seluruh Karyawan yang bekerja di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat yang dijadikan responden. Selanjutnya hasil pengumpulan data tersebut akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seluruh pernyataan. Dalam rangka menampung penilaian Karyawan tentang Disiplin Kerja, kepada setiap responden diberikan kuesioner dengan 6 pernyataan.

Sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang Disiplin Kerja dapat dilihat, secara umum variabel Disiplin Kerja mendapat respon yang Kurang baik dari responden, sehingga variabel Disiplin Kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,22 dan tingkat pencapaian sebesar 64,4%. Pilihan responden tersebut menempatkan variabel Disiplin Kerja pada kategori **Kurang Baik**. Artinya, secara umum Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat mempunyai Disiplin Kerja yang kurang baik.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-Plot. Apakah terdistribusi mengikuti garis linear.

Gambar 2 : Uji Linearitas



Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas digunakan Grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju model regresi dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Uji Heteroskedastisitas

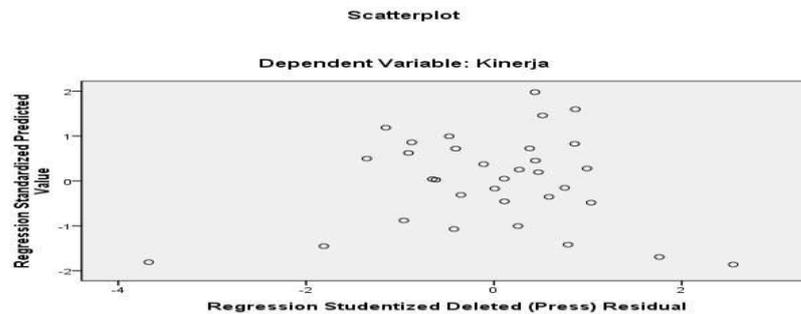
Uji Heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Plot (*Scatterplot*). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 3 : Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatter plots memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen organisasi (X_1), Motivasi(X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 1 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	0,253	,863	,395	-
Komitmen organisasi (X_1)	0,681	1,545	,013	Signifikan
Motivasi(X_2)	0,930	17,501	,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,598	1,960	,036	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,956			
Koefisien Determinan (R^2)	: 0,731			
Nilai F	: 102,139			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2015

Tabel diatas memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 0,253 sedangkan nilai koefisien Komitmen organisasi 0,681, motivasi 0,930 dan disiplin kerja 0,598. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,253 + 0,681X_1 + 0,930X_2 + 0,598 X_3 + e$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) bernilai 0,253 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai Komitmen organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak ada sama dengan nol, maka skor nilai kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar konstanta.
2. Koefisien b_1 : 0,681, koefisien Komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan adalah bersifat positif.

3. Jika skor Komitmen organisasi mengalami peningkatan, maka Komitmen organisasi meningkat pula.
4. Koefisien b_2 : 0,930, koefisien variabel motivasi bernilai negatif artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan adalah bersifat negatif. Jika skor motivasi mengalami penurunan, maka kinerja Karyawan menurun pula.
5. Koefisien b_3 : 0,598, koefisien variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan adalah bersifat positif. Jika skor disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja Karyawan meningkat pula.

Pengujian Hipotesis

Secara umum, hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini dikembangkan 4 hipotesis yang perlu dilakukan pengujian, yaitu :

Hipotesis (H1) :

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

Hipotesis (H2) :

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

Hipotesis (H3) :

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat.

Hipotesis (H4):

Komitmen organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel Komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh

Komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya sebanyak 26,9 % lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis pengaruh Pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat dapat disimpulkan Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel Komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar 73,1% sementara sisanya sebesar 26,9% (100%-73,1%) kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor lainnya.

Saran

Di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, Komitmen organisasi dan disiplin kerja masih dirasakan belum sepenuhnya mampu untuk menjadikan Karyawannya berkerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja yang diinginkan, Komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan di PT. PMJ Kabupaten Pasaman Barat, sebaiknya lebih diperbaiki lagi, agar Karyawan lebih mempunyai kinerja yang lebih baik lagi dan hasil pekerjaannya pun dapat ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Deponegoro.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*. Jakarta : Erlangga.
- Malhotra Naresh K, 1993. *Marketing Research and Applied Orientation*. USA: Prentice Hall International.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.

- Marzuki. 2000. *Metodelogi Riset*. Yogyakarta : Prasetia Widia Pratama.
- Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Kesembilan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Strauss, George and Sayless, Leonard. 2000 *Manajemen Personalial Segi Manusi*. Erlangga : Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Metode Peneitian Bisnis*. Jakarta :Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta