

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIE PASAMAN

**Wildan**

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.

**Diterima 12 Agustus 2016**

**Disetujui 31 Agustus 2016**

## **ABSTRAK**

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengungkapkan : (1) Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (2) Pengaruh komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Pada STIE Pasaman yang berjumlah 36 orang. Sampel diambil dari semua populasi yaitu 36 orang. Dari Penyebaran kuesioner kepada 36 responden, yang kembali hanya 35 buah kuesioner yang berasal dari 36 orang responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan : 1) Pengaruh komitmen Organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,519 dengan Sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada STIE Pasaman. 2) Secara parsial komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Akhirnya penulis menyarankan dari hasil penelitian ini untuk meningkatkan Komitmen organisasi, Motivasi Kerja dan disiplin kerja sesuai dengan indikatornya masing-masing dan bagi peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini agar keterbatasan dalam penelitian ini dapat disempurnakan.

**Kata Kunci** : *Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*This research aims to show: (1) the Influence of Organizational Commitment, Work Motivation and Work Discipline toward Employees' Performance simultaneously (2) the Influence of Organizational commitment, Work Motivation and Work Discipline toward Employees' Performance partially. The population was all employees In STIE Pasaman about 36 people. Samples were taken from all of the population were 36 people. The dissemination of questionnaires to 36 respondents, it was only returned 35 pieces of questionnaires from 36 respondents. Methods of analysis were using multiple regression analysis. The result showed: 1) the Influence of Organizational commitment ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ), work discipline ( $X_3$ ) toward the Employee Performance simultaneously ( $Y$ ) was approximately 0.519 with Sig. 0,000  $F < 0.05$ , it can be said that the competence ( $X_1$ ) work motivation ( $X_2$ ) and work discipline ( $X_3$ ) proved positive influence and significant on employee performance in STIE Pasaman. 2) Organizational commitment, work motivation and work discipline gave positive influenced and significant on employees' performance partially. Finally, the author suggests the result of this study able to increase organizational commitment, work motivation and work discipline in accordance with the respective indicators and other researchers continue this research in order the limitations in this study can be completed.*

**Keywords** : *Organizational Commitment, Work Motivation and Work Discipline, Employees' Performance*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja Karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para Karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaantugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para Karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Selama ini banyak organisasi yang belum Karyawan mempunyai Karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas Karyawan dan sulitnya mengukur kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan dalam bukunya Dharma (2008) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan carapengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang proses pembangunan daerah kabupaten pasaman sumatera barat khususnya dan nasional umumnya serta untuk memenuhi tuntutan masyarakat agar tersedia

fasilitas pendidikan tinggi yang memadai di daerah, maka pada tanggal 1 April 1984 terbentuklah Yayasan Pendidikan Pasaman yang disingkat dengan YAPPAS, yang berkedudukan di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman Sumatera Barat.

Pada tahun 1985 Yayasan Pendidikan Pasaman membuka Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman dengan jurusan Ekonomi Studi Pembangunan dan Manajemen, dengan izin Kopertis Wil. I Medan No. 121/SK.PPS/KOP.I/1985 tanggal 13 April 1985. Dan pada tahun 2007 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman telah memperoleh perpanjangan ijin Operasional dengan no. 1452/D/T/K-X/2010 tanggal 25 Februari 2010 dari Dirjen Dikti Kementrian Pendidikan Nasional.

STIE Pasaman adalah salah satu bentuk perguruan tinggi yang mengemban tugas dan fungsi Tridharma perguruan tinggi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, yang merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dengan masyarakat. Dalam kedudukannya sebagai perguruan tinggi yang mandiri, STIE Pasaman merupakan bagian dari Sistem Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang 1945, sesuai dengan Visi "STIE Pasaman", Pada Tahun 2020 Menjadi Kampus Pusat Lahirnya Intelektual Ekonomi dengan Kualitas Terbaik Yang Mampu Berkompetisi di Tingkat Daerah dan Nasional". Dengan melaksanakan pendidikan dan penelitian yang berkualitas dalam iklim yang demokratis dengan menjunjung tinggi kebebasan akademik dan menerapkan ilmu pengetahuan dengan tujuan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan profesional untuk memenuhi tuntutan dunia global, berpikir kritis dan analitis serta memiliki rasa percaya diri yang tinggi berlandaskan iman dan taqwa, dan menghasilkan lulusan yang bermoral, disiplin, jujur, intelektual, bijaksana bertindak kreatif dan proaktif mampu beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan keterampilan komunikasi masyarakat kampus dalam membina hubungan komunikasi dengan publik.

STIE Pasaman telah terakreditasi oleh BAN PT Nomor 011/BAN-PT/Ak-XI/S1/V/ 2008 pada tanggal 17 Mei 2008. Pada tahun 2013 STIE Pasaman melakukan Akreditasi dan terakreditasi oleh BAN-PT nomor 525/SK/BAN-PT/Akred/S/XIII/2013. Kemudian STIE Pasaman melakukan Re-Akreditasi lagi pada tahun 2015 dan telah memperoleh akreditasi B oleh BAN-PT nomor 502/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2015, pada

tanggal 30 Mei 2015. Dengan memperoleh Akreditasi B, maka STIE Pasaman diharapkan bisa menjadi salah satu perguruan tinggi terkemuka dan handal yang dapat menghasilkan lulusan bermutu, melalui pembangunan akhlak yang baik dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan serta selalu siap berkompetisi baik ditingkat nasional maupun internasional dan mengabdikan ilmu ditengah masyarakat ditunjang dengan visi dan misi.

Visi STIE Pasaman, pada tahun 2020 Menjadi Kampus Pusat lahirnya Intelektual Ekonomi dengan Kualitas Terbaik Yang Mampu Berkompetisi di Tingkat Daerah dan Nasional. Sedangkan Misi STIE Pasaman 1)Menyelenggarakan pendidikan akademik di bidang ilmu ekonomi yang berbasis kompetensi. 2)Memberdayakan Program study ilmu ekonomi untuk lebih berkefektifitas dan lebih profesional dalam mencapai standar kompetensi (*Professionalisme*). 3)Meningkatkan daya akuntabilitas (*Accountability*) kreatifitas civitas akademika dalam menggali, mengembangkan dan menerapkan ilmu ekonomi sesuai dengan paradigma baru.4) Memberdayakan civitas akademika dan semua unsur terkait untuk mampu berinovasi, berdisiplin, bertindak kreatif dan proaktif, berpikir kritis dan analisis serta mampu beradaptasi dengan perubahan (*Flexibility*).4) Memberdayakan civitas akademika dan semua unsur yang terkait untuk mampu bekerja sama, membuka jaringan (*Networking*) baik ditingkat daerah, nasional maupun internasional.5) Meningkatkan keterampilan komunikasi (*Communication Skill*) masyarakat kampus dalam membina hubungan komunikasi dengan public dan interpersonal (*Teamwork*). 6) Membangun konsep diri (*Sconcept*) dalam membentuk citra kampus yang berkualitas dan intelek serta moral dan berakhlak mulia (*Self Image/Value*).

Untuk mengujutkan visi dan misi STIE Pasaman ditunjang oleh tujuan adalah 1) Menghasilkan Sarjana Ekonomi yang berjiwa pancasila dan memiliki integritas kepribadian yang tinggi, bersifat terbuka, tanggap terhadap perubahan dan kemajuan ilmu teknologi maupun masalah yang dihadapi masyarakat dan menerapkannya sesuai bidang keahliannya.2) Menghasilkan sarjana ekonomi yang mampu menemukan, memahami, menjelaskan dan merumuskan cara penyelesaian masalah yang ada didalam lingkup keahliannya.3) Menghasilkan sarjana ekonomi yang mampu berpikir ilmiah, sistematis dan analitis.

Begitu banyaknya tujuan yang ingin diujutkan oleh STIE Pasaman, tentu dibutuhkan karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atau tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti motivasi kerja, kompetensi, komitmen, sikap maupun faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, pelatihan, iklim kerja, pengawasan dan sebagainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi. Stephen. P Robbins (2001:119) dalam bukunya perilaku organisasi. Memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Bentuk komitmen karyawan STIE Pasaman adalah bekerja sama dan saling menghargai untuk mencapai visi yang telah ditentukan.

Komitmen tinggi dimiliki Karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, Seberapa besar komitmen yang dimiliki seseorang apabila tidak didukung motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan. Gibson, (2006), berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang

menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya kinerja yang diraih. Lebih jauh dijelaskan, bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang selalu mengadakan berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan.

Terkait dengan motivasi kerja tersebut, Robbins, (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2007) motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan

moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. (Winardi, 2009).

Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi karyawan pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan karyawan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik, keduanya mempunyai peranan yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan STIE Pasaman adalah disiplin kerja. Menurut Nitisemito (2005), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Disamping itu pendapat dari Hasibuan (2007), disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu. Pada tabel 1.2 dibawah ini dapat dilihat kondisi kehadiran karyawan STIE YAPPAS

**Tabel 1 : Data Kehadiran dan Ketidakhadiran karyawan STIE Pasaman Oktober 2015 s/d Mei 2016**

Bulan	Hadir (%)	Tidakhadir (%)
<b>Oktober</b>	99,62%	0,38%
<b>November</b>	99,59 %	0,41%
<b>Desember</b>	77,5%	22,5%
<b>Januari</b>	93%	7%
<b>Februari</b>	95%	5%
<b>Maret</b>	96%	4%
<b>April</b>	91%	9%
<b>Mei</b>	92%	8%

Sumber : STIE Pasaman

Dari Tabel 1 dapat kita lihat bahwa kehadiran karyawan STIE Pasaman belum maksimal. Walaupun ketidakhadiran pegawai tersebut dengan berbagai alasan, sehingga pelayanan publik yang diberikan belum maksimal, hal ini juga akan mempengaruhi kinerja yang

dihasilkan karyawan STIE Pasaman.

Saydam ( 2005 ) menyatakan bahwa penerapan disiplin itu dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua Karyawan yang ada dalam organisasi bersedia mentaati segala peraturan dan

tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu. Apabila setiap orang dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Disamping itu disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka pembinaan pembiasaan kerja tersebut, umumnya para ahli menyoroti melalui aspek tindakan dan pengaturan preventif dan korektif. Dalam kaitan ini dapat dikatakan bahwa keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam organisasi, karena dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.. Disamping itu peraturan-peraturan dan norma-norma organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki Karyawan yang melakukan pelanggaran, agar mereka dapat menciptakan disiplin kerja atau tata tertib yang baik dalam menjalankan tugas di dalam organisasi.

Penegakkan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada Karyawan semata-mata, untuk itu organisasi harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para Karyawannya. Menurut Saydam (2005), pola pembinaan disiplin ini dapat berupa antara lain Menciptakan peraturan-peraturan bagi pelanggaran tata tertib yang berkaitan yang harus dilaksanakan oleh para Karyawan. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin, Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus-menerus.

Dengan demikian organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh Karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan itu antara lain .Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat, Peraturan dasar tentang berpakaian dan

bertingkah laku dalam pekerjaan, Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, Peraturan tentang perintihan dan larangan bagi para Karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Di lain pihak faktor balas jasa (gaji dan kesejahteraan) merupakan mempengaruhi tegak tidaknya disiplin dalam suatu organisasi (Saydam2005), antara lain ,Besarnya kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian dan kemampuan pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin,

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yang dikemukakan diatas mungkin akan mempunyai pengaruh yang berbeda pada organisasi atau instansi yang berlainan, baik organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta.

Bertolak dari kondisi tersebut, peningkatan kinerja karyawan STIE Pasaman perlu memperhatikan ketiga faktor di atas. Kinerja karyawan akan semakin meningkat, apabila didukung kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang semakin tinggi. Maka penulis akan mencoba meneliti hal tersebut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang diberi judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada STIE Pasaman”**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimakah pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan Pada STIE Pasaman ?
2. Bagaimakah pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada STIE Pasaman ?

### **Tujuan Penelitian**

Bertolak dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan di atas,

maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerjadan disiplin kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan Pada STIE Pasaman.
2. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerjadan disiplin kerja secara parsial terhadapkinerja karyawan Pada Pasaman .

### **Manfaat Penelitian**

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yaitu :

1. Bagi STIE Pasaman

Dari hasil penelitian tersebut dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut didalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian sejenis yang lebih baik.

### **LANDASAN TEORI**

#### **kinerja**

Menurut Purwadarminta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) dinyatakan bahwa kinerja adalah :

- 1) Suatu yang dicapai
- 2) Prestasi yang diperlihatkan
- 3) Kemampuan kerja

Kinerja juga diartikan sebagai kesuksesan suatu pekerjaan dan berkualitas. Hadari (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan yang diberikan padanya.

Lebih jauh Hadari (2006) mengutarakan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Didalamnya terdapat unsure (a) kemampuan, (b) usaha dan (c) kesempatan , yang bermuara kepada hasil yang dicapai.

Menurut Handoko (2008) kinerja adalah yang dihasilkan dari kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang, sedangkan faktor yang mempengaruhi langsung pada kinerja pegawai meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan ada faktor

tidak langsung yang berpengaruh pada kinerja seperti kesempatan yang diberikan organisasi pada pegawai.

Timpe(2007) menerangkan bahwa indikator penilaian kinerja adalah kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja dan prakarsa pimpinan. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kemampuan merupakan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

#### **Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah; kemampuan dan motivasi. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi, kemampuan pengetahuan dan keahlian, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja

Wahjosumidjo (2005) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yang mempengaruhi secara langsung kinerja yakni faktor organisasi dan manajemen, sumber daya manusia, teknologi yang ditetapkan, pembiayaan, dan pemasaran produk. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar yang mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja meliputi; perangkat hukum, peran serta masyarakat dan peran pemerintah

Daryanto (2007) mengemukakan bahwa kinerja/prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya ; kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan individu. Pendapat tersebut senada dengan pendapat Snell dan Wekly (dalam Timpe, 2005) yang mengatakan bahwa terdapat tiga elemen sebagai penentu kinerja yang saling berkaitan, yaitu: tingkat keterampilan, tingkat upaya dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang pegawai /karyawan ke tempat kerja seperti : pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis.

Dari analisis dan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas Indikatornya ; (1) Pengetahuan tentang pekerjaan, (2) Cara melaksanakan pekerjaan, (3) Kesanggupan menyelesaikan tugas yang dibebankan. (4) Waktu yang digunakan.

## Komitmen Organisasi

Stepen. P Robbins (2001:119) dalam bukunya perilaku organisasi. Memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Mowday *et. al.* (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's idencation with and involvement in a particular organization*. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

## Motivasi Kerja

Sperling (dalam Mangkunegara, 2008) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton (dalam Mangkunegara, 2008) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2008) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya

dengan lingkungan kerja, McCormick (dalam Mangkunegara, 2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## Disiplin Kerja.

Pengertian disiplin antara lain dikemukakan oleh. Newman dan Richards (Buchari, 2005) mengatakan bahwa disiplin adalah satu tindakan yang dirancanng untuk memperbaiki penyimpangan pegawai dari aturan, prosedur, kebijakan dan norma-norma organisasi.

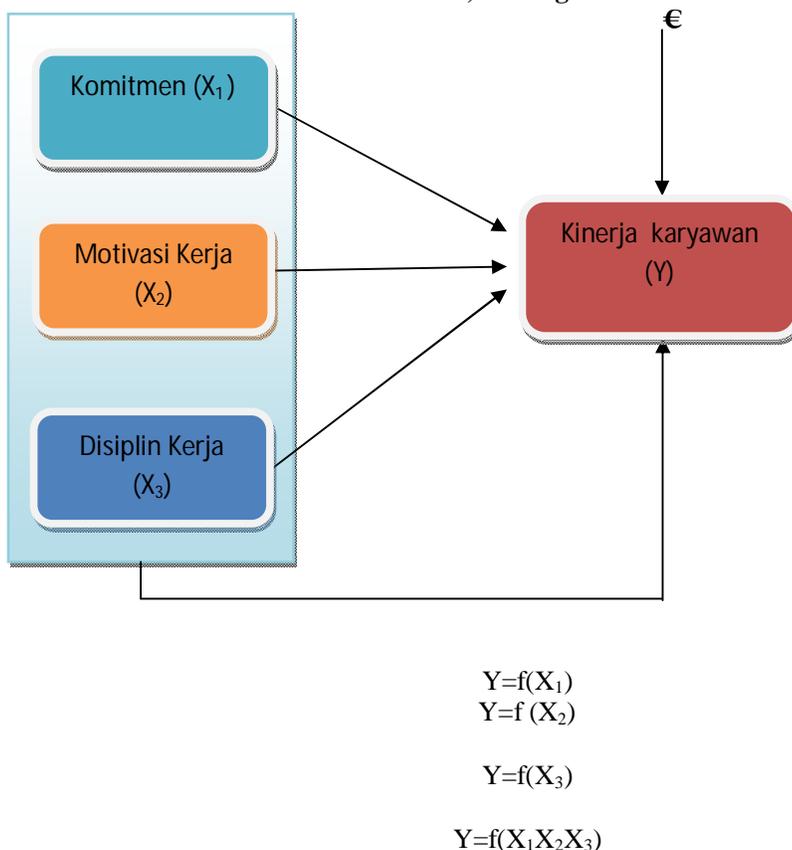
Sedangkan menurut Hasibuan (2008) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Definisi tersebut diatas dapat diartikan bahwa kesediaan untuk mentaati peraturan terkait dengan norma-norma social yang biasanya berhubungan dengan tata kehidupan masyarakat.

Dharma (2008) mengemukakan tentang disiplin adalah perilaku pegawai yang mentaati peraturan dan kebijaksanaan organisasi serta memenuhi standar kerja dan perilaku baik. Perilaku pegawai terlihat dari datang dan pulang kerja tepat waktu, jarang atau sama sekali tidak pernah mangkir (absen), tidak mencuri, tidak berkelahi dan sebagainya. Disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan ini tidak bersifat prventif dan dapat bersifat korektif.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin pegawai adalah :1) mentaati ketentuan dan peraturan yang ditetapkan, 2) mentaati perintah dari atasan,3)disiplin waktu 4) Kedisiplinan terhadap usaha peningkatan kerja sama.

## Kerangka Konseptual

Gambar 2.6, Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman.
4. Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman.

## METODA PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada STIE Pasamn. Waktu penelitian direncanakan selama 2 bulan yakni bulan Juni-Mei 2016, namun beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE Yayasan Pendidikan Pasaman (STIE-YAPPAS). yang berjumlah 36 orang.

Menurut Masngudi (2012) dalam metodologi penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi maka penetapan jumlah sampel untuk tesis dapat di toleransi bahwa jumlah besar 100 digunakan 5% s/d 50% dan dibawah 100 semua dari poopulasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas, karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 36 orang.

### Operasional Variabel

#### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas Indikatornya ;

(1) Pengetahuan tentang pekerjaan, (2) Cara melaksanakan pekerjaan, (3) Kesanggupan menyelesaikan tugas yang dibebankan. (4) Waktu yang digunakan.

### **Komitmen organisasi (X1).**

Komitmen organisasi adalah sebuah, keinginan, dan kemauan untuk sungguh-sungguh terhadap tujuan organisasi atau profesi. Adapun indikator Komitmen Organisasi yaitu: Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi, Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi dan Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

### **Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi mempunyai peranan penting untuk pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mencapai sukses dalam setiap tugasnya, pelaksanaan tugas lebih bermutu dan bersifat manusiawi dan akibatnya prestasi kerja pegawai akan meningkat. Adapun indikator-indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah : (1) bekerja keras, (2) bertanggung jawab dalam bekerja, (3) tidak mudah menyerah. (4) tekun dan sabar dalam bekerja.

### **Disiplin kerja (X3)**

Disiplin kerja pegawai adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin pegawai adalah :1) mentaati ketentuan dan peraturan yang ditetapkan, 2) mentaati perintah dari atasan,3)disiplin waktu 4) Kedisiplinan terhadap usaha peningkatan kerja sama.

### **Teknik Analisa Data**

#### **Uji Reliabilitas**

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0.

#### **Uji Regresi Linier Berganda**

Dalam pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji regresi linear berganda. Adapun tujuan menggunakan analisa regresi berganda

dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja karyawan STIE Yayasan Pendidikan Pasaman (STIE-YAPPAS)

Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana,

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1,2, 3 = Koefisien regresi

X1 =Komitmen Organisasi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = error

#### **Uji F**

Uji F digunakan untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **Uji t**

Uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel terikat.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil analisis reliabilitas diketahui bahwa nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Notasi	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	(X <sub>1</sub> )	0,899	Reliabel
2	Motivasi Kerja	(X <sub>2</sub> )	0,755	Reliabel
3	Disiplin Kerja	(X <sub>3</sub> )	0,803	Reliabel
4	Kinerja	(Y)	0,829	Reliabel

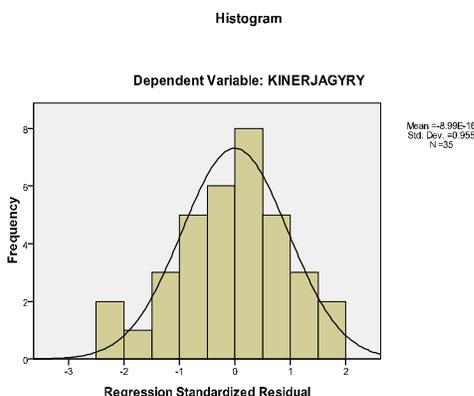
*Sumber: Hasil Analisis data Primer 2016*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana yang terlihat pada Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007). Menurut Ghozali, untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini diperlihatkan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini.



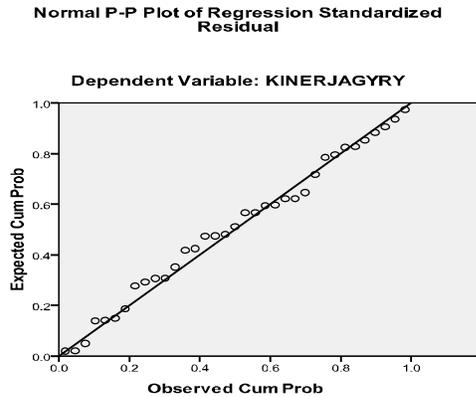
**Gambar 1. Grafik Histogram**

Berdasarkan grafik histogram tersebut, terlihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana kurvanya adalah normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

### 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 linier, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linier. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan Grafik P-P Plot. Berdasarkan grafik t yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.



Gambar 2. Grafik P-Plot

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2007). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model

regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3 : Uji Multikolonieritas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0.817	1.224
Motiasi kerja (X2)	0.872	1.146
Disiplin kerja (X3)	0.878	1.139

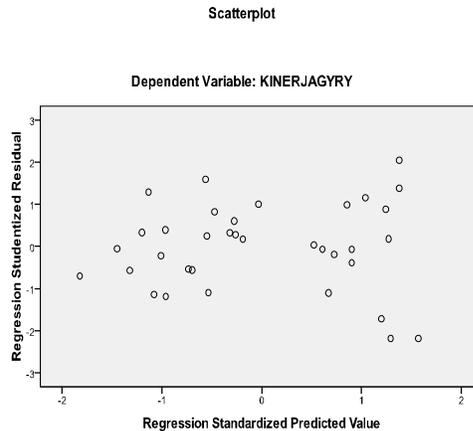
Sumber: Data Primer, 2015 yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Scatter Plot

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott diatas, dimana titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

**Hasil 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). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	22.394	5.061	.000	-
Komitmen organisasi (X <sub>1</sub> )	.202	2.878	.007	Signifikan
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.306	3.632	.001	Signifikan
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	.257	2.120	.027	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,749			
Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )	: 0,561			
Nilai F	: 13,207			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2016

Tabel 4 memperlihatkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 22,394 sedangkan nilai koefisien komitmen organisasi 0.202, motivasi kerja 0.306 dan disiplin kerja 0.257. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

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

$$Y = 22,394 + 0.202 X_1 + 0.306X_2 + 0.257X_3 + e$$

Sumbangan secara bersama-sama antara variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,9 %, dan 48.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti iklim organisasi , komitmen karyawan, supervisi, budaya organisasi,, pelatihan karyawan, pengembangan

karier, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lainnya.

**Uji t**

Dari tabel 4, terlihat bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % (0,007 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

**Hipotesis 1 diterima.**

Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,306 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari

alpha 5 % ( $0,001 < 0,05$ ). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. **Hipotesis 2 diterima.**

Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 0,257 dengan nilai signifikansi 0,027. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ( $0,027 < 0,05$ ). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen

organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. **Hipotesis 3 diterima.**

### Uji F

Dari hasil analisis data pada tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,207 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (kinerja). Dengan demikian **Hipotesis 4 diterima.**

### Pembahasan

Kinerja karyawan sangat penting bagi karyawan dan pihak organisasi sebagai tolak ukur dalam menilai keberhasilannya dalam upaya membina serta memberi hasil yang terbaik pada organisasi dimana mereka bekerja. Kinerja karyawan yang baik selalu menjadi tujuan STIE Yayasan Pendidikan Pasaman (STIE-YAPPAS).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan pada STIE Yayasan Pendidikan Pasaman (STIE-YAPPAS). sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral dan etika”

Pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi akan memberikan manfaat yang besar bagi karyawan dan organisasi dimana mereka bekerja karena karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, mereka memiliki kemampuan, pengetahuan, ketrampilan yang

ditujukan untuk memberikan hasil yang maksimal pada organisasi dimana mereka bekerja. Atas dasar tersebut adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan didukung dengan teori yang menyebutkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dan motivasi kerja sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri atau ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kebutuhan, sikap, pengalaman, pendidikan, cita-cita yang menunjang ke masa depan. Sedangkan faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti; pemimpin, peraturan, teman kerja dan lain-lain. (Wahjosumidjo 2005)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIE Yayasan Pendidikan Pasaman (STIE-YAPPAS) terbukti kebenarannya. Hal ini berarti kinerja karyawan ditentukan secara positif oleh disiplin kerja karyawannya. Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman. Sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini.
2. Variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman.

### Saran-Saran

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi pada karyawan STIE Pasaman dimasa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan STIE Pasaman, diharapkan agar pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman lebih memperhatikan komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan karena terbukti ketiga variabel ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman di Simpang empat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam rangka menghasilkan karya penelitian ini peneliti banyak sekali dibantu oleh pihak unsur Pimpinan STIE Pasaman Simpang Empat beserta staf lain dan rekan dosen sejawat. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami menghaturkan terima kasih yang setinggi-tingginya. Terima kasih yang tinggi juga kami sampaikan kepada para mahasiswa yang telah berkenan menjawab kuesioner penelitian ini secara jujur dan apa adanya demi terwujudnya hasil penelitian yang akurat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Darma, A. ( 2008 ). *Managemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press
- Daryanto, M. 2007. *Adminitrasi Kepegawaian*. Penata Cipta . Jakarta
- Gibson, James. (2006). *Organisasi dan Manajemen. Prilaku, Struktur dan Proses*: Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Hasibuan, S. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 2007z. *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Nawawi, Hadari (2007), *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemoivasiandalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.