

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION TO HOTEL EMPLOYEE PERFORMANCE IN BOGOR CITY

Wasiman

Dosen Universitas Putra Batam

(Naskah diterima: 9 April 2017, Disetujui: 12 Mei 2017)

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational commitment, discipline and motivation on employee performance at the Hotel in Bogor. This study uses questionnaires data distributed to four-star hotel employees in the city of Bogor by distributing questionnaires 250 respondents with levels of respondents ranging from managers to supervisors. This study uses the level of individual analysis. The object of research is four-star hotel employees in Bogor City. This research uses multiple sterile linear regression test which includes validity, reliability, normality, and r square test. The result showed that the coefficient of determination (R^2) has a value of 0.734 which means that the variable of employee performance variable can be explained by organizational commitment variable, discipline and motivation, that is 73, 4.0%, while the rest is 26, 6% are influenced by factors not present in this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel di Bogor. Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan hotel bintang empat di kota Bogor dengan menyebarkan kuesioner 250 responden dengan tingkat responden mulai dari manajer hingga supervisor. Penelitian ini menggunakan tingkat analisis individu. Objek penelitian adalah karyawan hotel bintang empat di Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang meliputi validitas, reliabilitas, normalitas, dan uji r square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai 0,734 yang berarti bahwa variabel variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, disiplin dan motivasi, yaitu 73, 4,0%, sedangkan sisanya adalah 26, 6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil

yang maksimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor utama yang dianggap paling relevan dalam mengukur kualitas sumber daya

manusia adalah kinerja karyawan (Notoatmodjo, 2009:124). Robbins and Judge (2010:84) menyatakan bahwa terdapat tiga sikap yang menjadi fokus utama sebagian besar riset di bidang perilaku organisasi karena kaitannya yang erat dengan pekerjaan. Dua di antaranya adalah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan hotel di Kota Bogor

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi dan Kinerjakaryawan hotel bintang empat di Kota Bogor

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi oleh kinerjakaryawan hotel bintang empat di Kota Bogor sebagai variabel terikat (Dependent) komitmen organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi sebagai variabel bebas (Independent). Jumlah hotel bintang empat yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 20 Hotel bintang empat. Dengan kriteria hotel adalah sebagai berikut: 1) Hotel tersebut sudah berdiri dan sudah beroperasi minimal 3

tahun. 2) jumlah karyawan minimal 100 karyawan. 3) jumlah kamar hotel minimal 125 kamar.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerjakaryawan hotel di Kota Bogor.
2. Untuk Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Hotel di Kota Bogor.
3. Untuk Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Bogor.
4. Untuk Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Bogor

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2014: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.“Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a

whole”, level komitmen bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktik promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Luthans (20010: 147) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (2012: 25) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai

peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.

- c. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Sedangkan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2011: 40).

Faktor-Faktor dalam Penilaian**Disiplin Kerja**

Menurut Setiyawan dan Waridin (2013:40) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
2. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
3. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
4. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
5. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

Motivasi Kerja**Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (2012;140), motivasi adalah pemberian

kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Pengertian Motivasi Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2013: 71) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernardin, dalam Robbins (2014:160), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), yang ditulis oleh Yakub (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplinkerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang ditulis oleh Dwipayana(2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

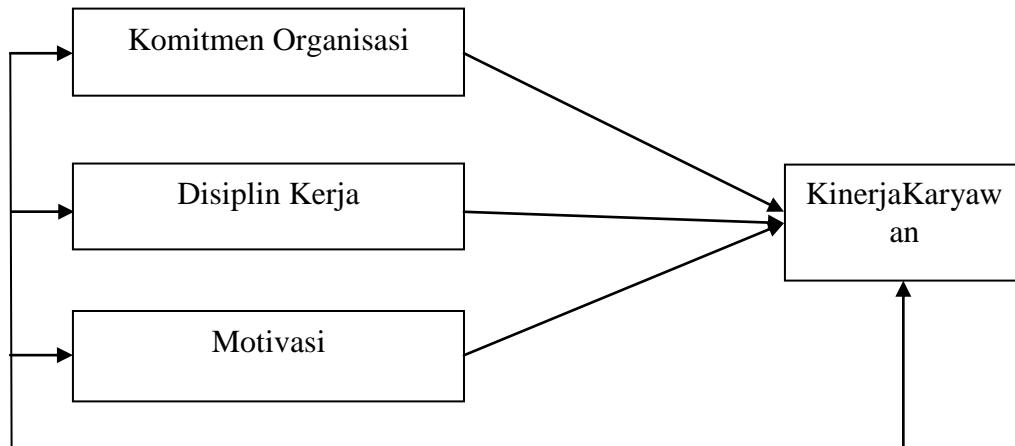
Mowday *et al.* (2008) mengemukakan komitmen yang lebih tinggi akan tercapai diantara individu yang saling percaya bahwa mereka akan menerima nilai lebih dari arti suatu hubungan, dimana harus berupaya

mengembalikan keuntungan yang diterimanya. Moorman *et al.* (2009) menyimpulkan bahwa dalam penelitian mengartikan komitmen sebagai suatu keinginan yang berkelanjutan untuk memelihara nilai suatu hubungan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Uraian tersebut diatas maka dapat diambil kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Bogor
- H_3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Bogor
- H_4 : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Bogor



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran dan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Bogor

3. METODE PENELITIAN

Menurut Indriantoro (2010: 84) Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisa data. Dalam memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antar variabel, penulis menggunakan penelitian kausal komparatif. Tujuan penelitian kausal kompartif adalah untuk

menyelidik kemungkinan sebab akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap yang ada, mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah hotel bintang empat di Kota Bogor

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 89). Jumlah Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 orang adalah karyawan hotel bintang empat di Kota Bogor.

Sampel

Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian (Sugiyono 2010:89) Menurut Hair (2008:74) Sampel adalah ukuran dasar dari populasi dalam penelitian untuk dijadikan sebagai bahan dasar untuk mewakili Populasi. Sampel menurut Priyatno (2008:82) merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 250karyawan hotel bintang empat yang ada di Kota Bogor.yang terdiri dari supervisor sampai tingkat manajer.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai (Ferdinand,2010: 117). Ubahan disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkandimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan duavariabel yaitu:

Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan(Y).

Variabel bebas (*Independent Variable*).

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3)

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survei dengan media kuesioner. Informasi yang diperlukan dalam penelitian ini antara laininformasi pekerjaan yang realistik, analisis pekerjaan, pengembangan karir, komitmen organisasi, disiplin kerja dan

motivasi kerja sedangkan demografi responden (lama bekerja di perusahaan sekarang, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan). Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengamatan (observasi)

Adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah (Purnamasari, 2012:54). Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada di hotel bintang empat di Kota Bogor

Wawancara (*Interview*)

Yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Mas'ud, 2011: 76). Wawancara dilakukan dua kali yakni pada waktu sebelum penelitian, dan pada saat penelitian berlangsung. Kemudian wawancara yang dilakukan berdasarkan pedoman wawancara terstruktur atau dengan butir-butir pertanyaan yang telah dipersiapkan secara rinci terlebih dahulu, sehingga peneliti tinggal memberi tanda cek (✓) atas butir pertanyaan yang sudah dipersiapkan tersebut.

Angket (Kuesioner)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon atau surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel (Ghozali, 2010:77).

Penelitian Pustaka

Dalam penelitian ini pustaka ini berupa dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku yang berhubungan untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang menunjang penelitian

Model Penelitian

Model Penelitian Menurut Sugiyono (2010:80) didefinisikan adalah sebagai berikut: Suatu metode penelitian dasar yang merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data untuk kegunaan dan tujuan tertentu yang dapat dipertanggung jawabkan.

Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja kerja motivasi terhadap kinerja maka penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Penelitian pada prinsipnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan gampang diinterpretasikan. Statistik deskriptif adalah

statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, kurtosis (Ghozali, 2010: 88).

Uji Validitas (*Test of Validity*)

Uji validitas digunakan untuk menguji akurasi data yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner *valid* atau tidak. Kuesioner dikatakan *valid* jika mempunyai *factor loading* $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2008: 67).

Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dalam mengukur suatu data dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten atau tidak berubah meskipun pertanyaan atau kuesioner tersebut diajukan lebih dari satu kali. Suatu konstruk memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2008: 115).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data-data yang diperoleh penelitian tersebut mempunyai distribusi data normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas

dengan menggunakan pendekatan *normal probability plot*. Persyaratan normalitas terpenuhi jika data menyebar di sekitar garis distribusi normal yang berbentuk diagonal lurus (Hair *et al.*, 2008: 116).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *variance inflative factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai yang umum dipakai adalah nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ berarti bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2010: 174).

Uji Hipotesis

Metode statistik yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis multi regresi atau regresi berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010: 171)

Uji Statistik F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat probabilitas $> 0,05$

dianggap signifikan atau dengan kata lain, model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2010: 79).

Uji Statistik t

Ujtit pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara independen dapat menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikansi pada pengujian t adalah dimana nilai probabilitas $>0,05$ maka hasil akan menunjukkan H_0 gagal ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel. Demikian juga sebaliknya jika nilai probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antar variabel (Ghozali, 2010: 80).

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependennya. Nilai R^2 berada antara 0 sampai dengan 1. (Ghozali, 2006: 81).

4.1. HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarluaskan kuesioner sebanyak 280 eksemplar kepada responden. Kuesioner yang kembali sebanyak 260 kuesioner yang tidak dapat digunakan sebanyak 10 eksemplar, sedangkan kuesioner yang dapat digunakan dalam pengujian ini sebanyak 250 kuesioner. Penyebarluasan dan pengumpulan kuesioner dilakukan dalam jangka waktu satu bulan yaitu pada bulan Maret 2017 kami bagikan kepada responden hotel bintang empat di Kota Bogor.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa ke-41 butir pertanyaan adalah *valid*. Hasil pengujian validitas menunjukkan semua nilai *factor loading* lebih kecil dari 0,5 yang artinya semua pertanyaan *valid*. Hasil pengujian validitas menunjukkan semua nilai *factor loading* lebih kecil dari 0,5 yang artinya semua pertanyaan *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dalam mengukur suatu data dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten atau tidak berubah meskipun pertanyaan atau kuesioner tersebut diajukan lebih dari satu kali. Suatu konstruk memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2008).

Hasil uji reliabilitas data dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,850	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja	0,785	<i>Reliabel</i>
Motivasi	0,880	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0,868	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Hasil pengujian pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai memenuhi nilai minimal *cronbach alpha* yaitu 0,5.

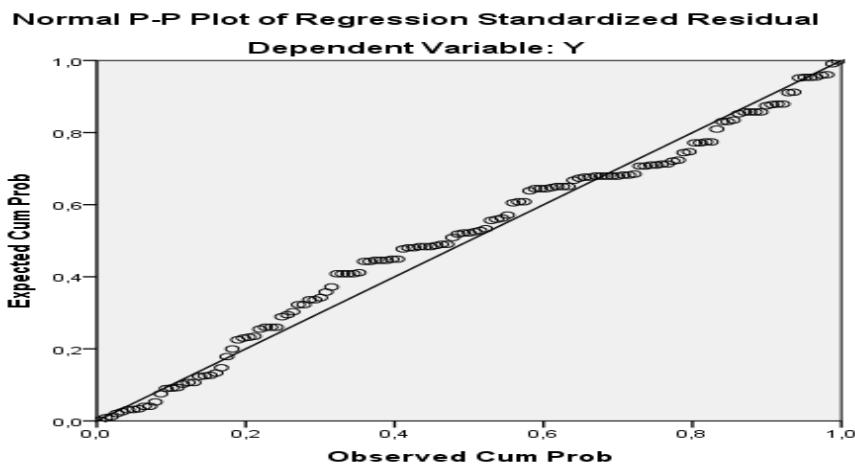
Hasil Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghazali (2010: 185) caranya normal *probability* plot yang membandingkan distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal. Adapun kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

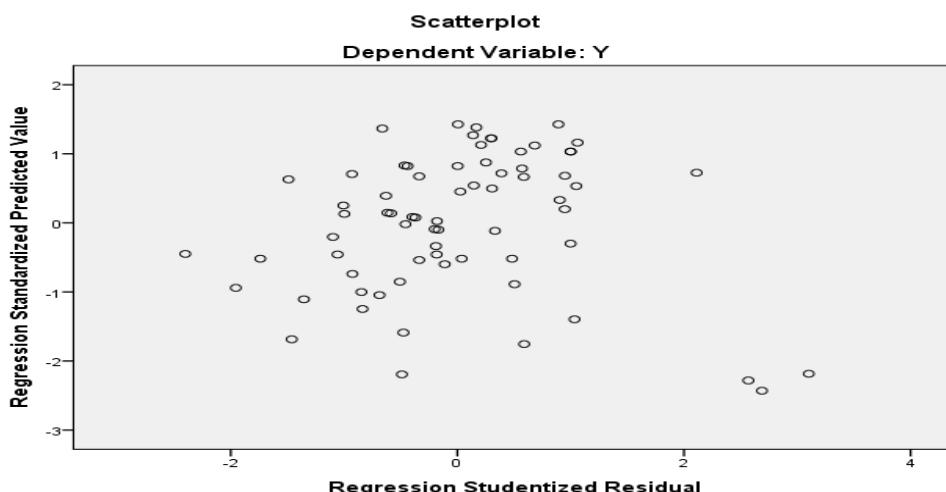
Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi, Disiplin dan Motivasi
Terhadap Kinerja karyawan



Sumber: Data primer yang diolah (2017).

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependendan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak. Dengan melihat tampilan grafik *normal p-p plot* pada Gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa grafik *normal p-p plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2010). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal.



Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas tersebut diatas dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. multikolinieritas nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas antar sesama variabel bebas. (Ghozali, 2010: 94).

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinieritas Varibel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja
Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi	0,427	1,342	Tdk terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,458	2,422	Tdk terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,477	1,612	Tdk terjadi multikolinearitas

Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Hasil Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen.

Hasil Uji F

Tabel 4.5

Hasil Uji F Variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Dependen Variabel	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2017).

Hasil uji F pada Tabel 4.5 menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi atau mengukur variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji t

Tabel 4.6
Hasil Uji t Komitmen Organisasi Disiplin Kerja dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	36,901	2,747		13,432	,000
X1	,065	,149	,030	,230	,018
X2	,042	,029	,100	1,150	,002
X3	,128	,154	,117	,879	,081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36,901 + 0,065 X_1 + 0,042 X_2 + 0,128 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS, dengan makna adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 36,901 memiliki arti bahwa jika variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0, 065 maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 36,901.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi adalah positif sebesar 0,065 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel komitmen organisasi (X1), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja pegawai. Jika variabel komitmen organisasi naik sebesar 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,065.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah positif sebesar 0,042 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja (X2), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja. Jika variabel disiplin kerja naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,042.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah positif sebesar 0,128 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel motivasi (X3), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja. Jika variabel motivasi naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,128.

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisiensi determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependennya. Nilai R^2 berada antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam memberikan informasi mengenai variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2010: 237).

Tabel 4.7

Hasil Uji R dan R^2 Variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja,
dan Motivasi Terhadap Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,785	0,764	0,712	1,658	1,716

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,764 yang berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi, sebesar 76,4,0%, sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis, dan hasil uji yang telah dilakukan maka pembahasan atas hasil uji hipotesis adalah sebabai berikut:

1. Hasil pengujian t pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan. Nilai koefisien sebesar ,0,230 pada tingkat signifikansi sebesar 0,065 ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerjakaryawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis disiplin kerja, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja rumah sakit di Demak.
2. Hasil pengujian variabel kedua yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar ,1,150 pada tingkat signifikansi sebesar 0,042 ($p < 0,05$). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2008) menyimpulkan bahwa disiplin kerja organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian variabel ketiga yaitu Motivasi berpengaruh dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar ,0,879 pada tingkat signifikansi sebesar 0,128($p < 0,05$).Artinya terdapat pengaruh postif motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Meta semarang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang, yang ditulis oleh Meta (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan, bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan maka akan berdampak pada komitmen karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi disiplin kerja hotel, berdampak dengan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja hotel secara keseluruhan
3. Hasil pengujian hipotesis ke tiga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dihotel, berdampak dengan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja hotel secara keseluruhan
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukan bahwa faktor komitmen organisasi mampu menjadi penggerak terhadap variabel lainnya sehingga kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.
5. Aman dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aritonang 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi.

Dessler, Gary 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indriantoro N., & Supomo,B. 2010. *Metodologi Penelitian bisnis*. edisi kedua Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen*. Edisi 2.BPFE. Yogyakarta.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data*

Ivancevich, et al 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.

Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Manulang (2007). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Penerbit: Andi, Yogyakarta.

Nitisemito, A.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Andi.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment Human Resource ManagementReview

Mowday dalam Sopiah 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi

- Porter, M.E. 2007. *Manajemen Strategi*. Jakarta Salemba.
- Robbins, S.P., dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi). Edisi 12, Buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Yogyakarta.
- Siagian P. S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. andar Maju.
- Sekaran, Uma 2006. *Research Methods for Business* (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Edisi Ke empat. Salemba Empat. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono 2009. *Cara Belajar Program SPSS*, cetakan V. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Steers, R.M. 2005. *Efektifitas Organisasi terjemahan*. Jakarta : Erlangga.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, H. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Husien (2005). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia: Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktek*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Chaterina Melina Taurisa, dan Intan Ratnawati 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasidan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126.
- Lilis Ardini 2009. *Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Parkir Kota Surabaya*. Jurnal Ekuitas, Akreditasi No.55a/DIKTI/Kep/2006 Vol. 13 No. 2 Juni 2009.ISSN: 1411-0393.
- Lilis Ardini. 2009. *Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Parkir Kota Surabaya*. Jurnal Ekuitas, Akreditasi.

