

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA

SL. Triyaningsih
Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

Target of this research is; to test the significance of the influence of labor discipline, motivation, and organizational commitment partially and simultaneously on the performance of employees at the University of Slamet Riyadi Surakarta. This research type is quantitative, that is in research which aim to obtain get satisfaction from a hypothesis by using predicted parameter test (test t) to test question instrument used by validity test and Reliability test. While classic assumption test which used by Multikoliniretas, Autocorelation, Heterokedastisitas and Normalitas. Based on the results obtained by multiple linear regression equation: $Y = -1,704 + 0,427X_1 + 0,471X_2 + 0,231X_3$. The results of the t test for variables work discipline obtained p-value $0.000 < 0.05$, work motivation obtained p-value $0.000 < 0.05$ and organizational commitment obtained p-value $0.000 < 0.05$. Thus there is a positive and significant effect of work discipline, work motivation and organizational commitment partially on the performance of employees at the University of Slamet Riyadi Surakarta. F test results obtained p-value $0.000 < 0.05$ so there is a positive and significant effect of work discipline, work motivation and organizational commitment to employee performance simultaneously at the University of Slamet Riyadi Surakarta. Result from assumption classical test conclude used regression model in this research donot happened. Multicolineritas, Autocorelation, Heteroskedastisitas and than can be said.

Key word : work discipline, motivation, organizational commitment employee performance.

A. PENDAHULUAN.

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan institusi penggarap dan penghasil sumber daya manusia unggul sebagai jembatan di dalam menghasilkan produk berkualitas untuk mampu berkompetisi di pasar Global.

Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta berperan serta dalam usaha Pendidikan Nasional yaitu sebagai wadah penyelenggara pendidikan tinggi di bawah Yayasan Perguruan Tinggi Slamet Riyadi, yang didirikan pada tanggal 20 Juni 1980, dengan akte notaries R. Moelyatno, SH. Memiliki tenaga edukatif 147 orang serta tenaga administrasi sejumlah 118 orang. UNISRI saat ini memiliki enam fakultas, sebelas Program Studi serta Pasca Sarjana dengan program Studi Magister Manajemen, Magister Hukum, dan Magister Administrasi Publik. Persaingan yang semakin ketat di antara perguruan tinggi, maka perguruan tinggi dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik. Perguruan tinggi termasuk pelayanan jasa yang harus memberikan

pelayanan prima perlu memperhatikan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis, 2002: 78). Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan organisasi dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam *performance* karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi.

Demikian juga UNISRI dalam upaya melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, supaya lembaga dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, namun peneliti mencoba mengkaji masalah mengenai disiplin kerja, motivasi kerja

dan komitmen organisasi yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu SP. Hasibuan, 2005: 193). Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Motivasi kerja karyawan adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya. Karyawan yang bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari pimpinan maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Pimpinan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

B. LANDASAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata "*Disciple*" yang artinya suatu keadaan tertib dan dengan senang hati mengikuti ajaran-ajaran pemimpinnya, itulah mula-mula disebut disiplin. Istilah tersebut kemudian sering

dipakai dalam bidang industri atau pekerjaan yang disebut dengan disiplin kerja. Apabila kita amati secara cermat dalam kehidupan organisasi, para bawahan tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang berlaku. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang disiplin maka penulis kemukakan pendapat Wursanto yang menyatakan : Disiplin yakni ketaatan pada segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi, baik tertulis maupun berupa janji belaka, bahwa tanpa ketaatan semacam itu maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai. (I.G. Wursanto, 2004: 23).

Dari pendapat tersebut terlihat adanya suatu ketaatan pada aturan yang berlaku dan tuntutan adanya kesanggupan untuk menghayati. Adanya ketaatan tersebut berupa suatu sikap yang dimanifestasikan dalam wujud tingkah laku dan perbuatan, sehingga aturan-aturan, patokan-patokan, norma-norma atau tata tertib yang berlaku dilaksanakan secara sadar dan pegawai bisa mengendalikan diri dari perbuatan yang tercela.

Mengingat begitu pentingnya sikap disiplin maka perlu kiranya tiap-tiap karyawan mengetahui dan mengerti dengan pasti prinsip-prinsip disiplin kerja yang sehat. Landasan falsafah disiplin yang sehat meliputi: 1) Kemauan untuk menyelaraskan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan. 2) Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut disertai rasa taat pada pimpinan. 3) Bersedia dan mau menerima segala tindakan korektif perlu diterima sebagai usaha untuk menentukan mental. 4) Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup mampu untuk membawa perbaikan. 5) Karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemauan dan keinginan perseorangan dapat dilakukan, setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama. (I.G. Wursanto, 2004: 63).

Disiplin kerja yang baik merupakan suatu sikap yang diwujudkan dalam perilaku, sehingga dapat dicapai suatu keadaan yang tertib. Ada beberapa faktor yang mendasari disiplin yang baik seperti : 1) Pengetahuan dan

kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang berlaku. 2) Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. 3) Pengertian dan kesadaran para karyawan terhadap arah dan tujuan perusahaan. 4) Kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan. 5) Kepemimpinan yang bersifat terbuka. 6) Adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setiap karyawan. 7) Adanya hubungan manusiawi yang harmonis dalam organisasi/perusahaan (Kuncoro Hadi, 2000: 32).

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbin (2006: 214) bahwa : Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 141) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002: 330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi akan dipengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan pribadi dan tujuan dari orang atau kelompok orang yang ingin dipenuhi. Dengan kata lain tujuan perseorangan dalam setiap organisasi berpengaruh dalam menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karena

itu sudah sepantasnya bila tujuan-tujuan perseorangan atau pegawai dalam suatu organisasi diperhatikan atau mendapat pemuasan untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan organisasi sebagai keseluruhan. Seorang pimpinan yang sadar akan tanggung jawabnya harus menyadari keadaan/kenyataan itu karena berhasil tidaknya ia mencapai hasil itu melalui bawahan, juga tergantung pada apa yang akan diberikan untuk memenuhi kebutuhan bawahan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah “suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi” (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 100). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya pengertian lain mengenai komitmen organisasi yaitu: Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu : 1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan 3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi (Sopiah, 2008: 156).

Pengertian lain mengenai komitmen karyawan adalah “Merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu” (Robbins, 2003: 140). Pendapat lain menyatakan mengenai komitmen karyawan terhadap

organisasi yaitu: "Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut" (Mathis dan Jackson, 2004: 92).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi dibedakan menjadi tiga dimensi terpisah, yaitu: a) Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. b) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. c) Komitmen normative (*normative commitment*) adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2008: 101).

Ada 3 (tiga) strategi untuk membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan, yaitu: 1) Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak karyawan perusahaan untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh perusahaan akan kembali pada kesejahteraan mereka pula. Sehingga karyawan mempercayai bahwa ada guna dan manfaat yang mereka kontribusikan dalam bekerja di perusahaan. 2) Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan

pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara meningkatkan kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan. 3) Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala perusahaan benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana perusahaan ini akan dibawa, tahu dengan pasti bagaimana cara membawa perusahaan mencapai keberhasilannya, dan kemampuan menerjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen (Susanto, 2011: 40).

4. Kinerja Karyawan

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi (Malayu SP. Hasibuan, 2005: 89).

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut maka faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Sedangkan pengertian lain mengenai kinerja

yaitu "Suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya" (Henri Simamora, 2004: 423).

Dari pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Unsur prestasi karyawan yang dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidaklah selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas. Demikian juga untuk menilai kinerja karyawan, unsur-unsur yang telah dipaparkan di atas dapat digunakan oleh manajer untuk melakukan penilaian namun tentu saja berkaitan dengan profesinya sebagai karyawan.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tidak berada dalam lingkungan yang kosong. Karyawan merupakan bagian dari sebuah "mesin besar" dalam organisasi, dan karena itu ia terikat pada rambu-rambu yang telah ditetapkan dalam organisasi mengenai apa yang mesti dilakukannya. Hal seperti biasa dimanapun, namun dalam konteks profesionalisme karyawan dimana profesi dianggap sebagai pekerjaan profesional, maka karyawan dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. 2) Otoritas (wewenang). Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. 3) Disiplin. Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja. 4) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi (S. Dharma, 2005: 32).

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang berjumlah 130 orang yang terdiri dari Karyawan Universitas bagian pusat, karyawan fakultas dan karyawan bagian Pascasarjana. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (ketepatan model) dan koefisien determinasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas semua item pertanyaan valid karena nilai probabilitas $< 0,05$ dan hasil uji Reliabilitas semua item variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha menunjukkan $> 0,60$, maka semua variabel dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga dipereoleh regresi yang benar BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*).

a. Uji Multikolinieritas

Hasil uji menunjukkan besarnya nilai tolerance untuk semua variabel $> 0,1$ dan nilai VIF masing-masing variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan Run test. Hasil uji menunjukkan P value sebesar $0,853 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

- c. Uji Heterokedastisitas
 Pengujian Heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Glejser Test dengan P value masing-masing variabel > 0,05, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Normalitas
- Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kosmogorov – Smianov, hasil pengujian menunjukkan P value sebesar 0,722 > 0,05, maka data residual berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda
 Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disampaikan dalam tabel berikut:

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.704	2.451		-.695	.493
Disiplin Kerja	.427	.076	.481	5.656	.000
Motivasi Kerja	.471	.083	.480	5.693	.000
Komitmen Organisasi	.231	.055	.203	4.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta -1,704, koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) = 0,427, koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) = 0,471, koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) = 0,231. Dengan demikian dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,704 + 0,427X_1 + 0,471X_2 + 0,231X_3$$

E. PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis 1 yang diuji menyatakan : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta

1. Pengujian Hipotesis Parsial

- a. Hasil uji disiplin kerja diperoleh *p value* 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak.
 b. Hasil uji motivasi kerja diperoleh *p value* 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak.
 c. Hasil uji komitmen organisasi diperoleh *p value* 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, didukung data.

2. Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan hasil data dapat disampaikan dalam tabel berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1510.800	3	503.600	138.313	.000 ^a
	Residual	94.667	26	3.641		
	Total	1605.467	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja

karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat

yaitu kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, didukung data.

3. Pengujian yang Dominan.

Berdasarkan hasil analisis regresi ditunjukkan besarnya nilai t hitung dan p value dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut: (1) Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 5,665 dengan p value 0,000, (2) Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 5,693 dengan p value 0,000, (3) Nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 4,194 dengan p value 0,000;

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta, didukung data.

4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dapat disampaikan dalam tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.934	1.90815

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,934 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di Universitas Slamet Riyadi Surakarta sebesar 93,4% sedangkan sisanya (100% - 93,4%) = 6,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

F. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa apabila semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang

positif dan signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Slamet Riyadi aSurakarta.

Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perusahaan dapat memotivasi kerja karyawan dengan cara pemberian upah yang adil dan layak, pemberian kesempatan untuk maju/promosi, adanya pengakuan sebagai individu, pemberian keamanan kerja, menyediakan tempat kerja yang baik adanya penerimaan oleh kelompok, adanya perlakuan yang wajar dan adanya pengakuan akan prestasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, seperti adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi

bagian dari organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

H. KETERBATASAN.

Penelitian ini terbatas hanya menguji disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen yang lain, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi dan lain sebagainya.

I. SARAN.

1. Hendaknya pimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perlu meningkatkan motivasi kerja, karena dari hasil analisis variabel motivasi kerja merupakan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan pujian maupun penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Selain itu pimpinan juga perlu memperhatikan variabel disiplin kerja misalnya pemberian kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan berbagai tugas.

3. Kepada para karyawan, hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja, karena peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut sangat penting, karena tanpa motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang kurang baik, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Kinerja karyawan yang rendah pada gilirannya akan menyebabkan mutu kerja yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Henri Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- I.G. Wursanto, 2004, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Kusnadi, 2002, *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Malang : Torada
- Malayu SP. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi, alih bahasa Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: Intan Sejati.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 2002, *Metodologi Reserarch*, Yogyakarta: BPFE-UGM.