

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

Nur Aini  
*ainie04muse@gmail.com*  
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Employee performance is individual because each employee has different ability level in finishing their tasks. The performance is the work achievement which can be used to find out the work achievement which has been acquired and companies usually do the comparison between the current work result of the employee and the standard which has been set by the company. The research has been carried out by using quantitative approach. The population and the research object is the 147 Call Center Complain employees of PT Infomedia Nusantara Surabaya. The samples are 42 respondents. The data has been obtained by issuing questionnaires to the respondents in order to gain the primary data. Based on the result of the research and discussion, it can be concluded that: 1) motivation to the employees will form the behavior that leads to the goal for achieving the satisfaction targets; 2) employee who has strong commitment to the organization is able to give optimum performance, so a meaningful contribution can be given to the company; 3) helpful behavior that is shown by the employee will have the contribution that enhances employee performance; 4) high employee performance can be obtained from the high level of work discipline which begins with the awareness and the willingness of employee to comply with the prevailing regulations and social norms in the company.*

**Keywords:** *Motivation, organizational commitment, OCB, work discipline and employee performance.*

### ABSTRAK

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugas - tugasnya. Kinerja merupakan prestasi kerja, untuk dapat mengetahui prestasi kerja yang didapat biasanya perusahaan melakukan perbandingan antara hasil kerja karyawan pada saat ini dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian di sini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan obyek penelitian di sini adalah seluruh karyawan pada PT Infomedia Nusantara Surabaya bagian *Call Center Complain 147*. Jumlah sampel yang digunakan yaitu berjumlah 42 responden. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di sini dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Motivasi pada karyawan akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan; 2) Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi berarti pada perusahaan; 3) Perilaku membantu dengan sukarela yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan, OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan; 4) Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dari adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

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

### PENDAHULUAN

Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi

atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor Sumber Daya manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan perilaku tertentu (Burhanudin, 2009)

Komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik (Utomo, 2011). Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik. Kepuasan kerja terhadap apa yang karyawan dapatkan dalam organisasi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge (2009) Organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi, komitmen organisasi, OCB dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *call center* di PT. Infomedia Nusantara.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis apakah motivasi, komitmen organisasi, OCB dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian *call center* di PT. Infomedia Nusantara.

## TINJAUAN TEORETIS

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus

dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

### **Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu Perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2009:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

### **Teori Motivasi Maslow**

Teori motivasi Maslow dinamakan *A Theory of human Motivation* atau teori hierarki kebutuhan maslow. Maslow (1943-1970) dalam Suwanto (2011:176) menyatakan bahwa : "kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi kebutuhan yang kedua akan muncul menjadi yang pertama.

### **Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland**

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland (1953) yang dikutip oleh Hasibuan (2011) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Menurut Mc Clelland (1953) yang dikutip oleh Hasibuan (2011:162) hal-hal yang memotivasi seseorang yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement = n Ach*)  
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu. *N Ach* mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa mencapai prestasi kerja

yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation = n Af*)  
Merupakan daya tarik penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)  
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan. *N Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.  
Menurut Gibson (2009:315) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu
  - a) Identifikasi dengan tujuan organisasi
  - b) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi
  - c) Perasaan loyalitas terhadap organisasi

Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009:315). Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Ikhsan dan Ishak, 2010:55) yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, pegawai tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Huang (2012) mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu

1. Berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi
2. Harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi
3. Melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasinya.

Kategori terakhirnya yang sering disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau *the extra-role behavior* (Huang, 2012).

Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Malayu Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

### **Macam-macam kedisiplinan**

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif  
Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.
- 2) Disiplin Korektif  
Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu

diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **Perumusan Hipotesis**

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi ada motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa material, insentif, belum cukup kiranya untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Di lain pihak agar perusahaan dapat terus berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sehubungan dengan hal itu, di dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pun kinerja organisasi seharusnya mencari jalan keluar berupa penciptaan kondisi-kondisi yang mendorong motivasi karyawan. Penelitian Kasim (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu

H<sub>1</sub> : motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para karyawan, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Dengan begitu komitmen organisasi dapat mendorong kinerja karyawan untuk berkarya di perusahaan. Sehingga secara tidak langsung perusahaan yang pada akhirnya juga menikmati kemajuan perusahaannya. Penelitian Fitriastuti (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu

H<sub>1</sub> : komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan**

Dalam kehidupan berorganisasi diperlukan perilaku-perilaku individu yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan tingginya OCB dalam suatu organisasi maka diharapkan bisa meningkatkan performa karyawan dan juga performa organisasi. Tingginya OCB juga bisa menjadikan kesetiakawanan antar karyawan didalam organisasi tersebut. Sehingga kesulitan dan masalah yang ada di organisasi akan terselesaikan dengan baik. Penelitian Fitriastuti (2013) menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu

H<sub>1</sub> : OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Kehidupan berorganisasi membutuhkan sikap disiplin kerja dari para karyawan. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari karyawan maka tugas - tugas yang diemban karyawan itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga tujuan dari pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap karyawan itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan karyawan. Penelitian Nimpuno (2015) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Infomedia Nusantara di bagian *Call Center* dan dikhususkan bagian keluhan 147 TELKOM. Sampel itu sendiri dapat diartikan yaitu "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2009:81). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (*sensus*). *Sampling jenuh* (*sensus*) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Herman, 2013). Karyawan yang di pilih sebagai sampel penelitian yaitu bagian keluhan pelanggan 147 TELKOM total sebanyak 45 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data merupakan keterangan-keterangan yang diperoleh, dimana data tersebut diperlukan untuk menganalisa permasalahan yang dihadapi dan selanjutnya untuk mencari alternatif pemecahan yang tepat. Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh pemakai. Data primer diperoleh penulis langsung dari pimpinan instansi dan para pegawai yang ada di PT. Infomedia Nusantara di Kota Surabaya bagian *call center* keluhan pelanggan 147 TELKOM melalui daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:199). Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4, dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju	3 = Setuju
2 = Tidak setuju	4 = Sangat setuju

Skala Likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat, jika menggunakan lima alternatif jawaban dengan memasukkan pilihan netral bisa membuat hasil menjadi rancu karena dalam kenyataan di lapangan sebagian responden akan memilih jawaban netral Sarjono, *et al* (2011: 45).

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel *Independen*

##### 1. Motivasi

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan karyawan bagian *call center* keluhan 147 PT. Infomedia Nusantara ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Suwanto (2011:177), indikator - indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

##### 2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan bagian *call center* keluhan 147 terhadap PT. Infomedia Nusantara.

### 3. OCB

*Organization Citizenship Behavior* ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan karyawan bagian *call center* keluhan 147 yang memberikan manfaat bagi PT. Infomedia Nusantara tanpa mengharapkan imbalan apapun.

### 4. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan bagian *call center* keluhan 147 mentaati semua peraturan PT. Infomedia Nusantara dan norma-norma yang berlaku.

## Variabel Dependen

### Kinerja

Kinerja ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan oleh PT. Infomedia Nusantara). Indikator pengukuran kinerja karyawan berdasarkan teori menurut Mangkunegara (2009:75) yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

## Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Uji instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian.

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05.

#### b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6.

### 2. Analisis Deskriptif

Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata - rata (*mean*) tanggapan responden pada masing - masing pertanyaan dan secara keseluruhan.

$$R_s = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$R_s = \frac{(4 - 1)}{4} = 0,75$$

### 3. Model Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah regresi Linear dimana sebuah variabel terikat atau *dependen* (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas atau *independen* ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ).

$$KK = a + b_1 \text{Mot} + b_2 \text{KO} + b_3 \text{OCB} + b_4 \text{DK} + \dots + b_n X_n + e_i$$

### 4. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel-variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel

*dependen*. Yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dapat dipengaruhi oleh variabel terikat. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka secara simultan variabel-variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Dan sebaliknya, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak berpengaruh secara simultan.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan angka *tolerance*. Jika VIF  $< 10$  dan angka *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel *independennya*. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

- Bila Signifikan  $t > 0,05$ , variabel *independen* secara individu tidak berpengaruh terhadap *dependen*.
- Bila Signifikan  $t < 0,05$ , variabel *independen* secara individu berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara motivasi, komitmen organisasi, OCB, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan dibantu program SPSS 16 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1  
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B			
(Constant)	-1.751	-0.985		0.331
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.240	3.185		0.003
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.228	3.009		0.005
OCB (X <sub>3</sub> )	0.196	2.691		0.011
Disiplin Kerja (X <sub>4</sub> )	0.272	2.486		0.018

Sumber: Data Primer diolah, 2016

$$Y = -1,751 + 0,240 \text{ Mot} + 0,228 \text{ KO} + 0,196 \text{ OCB} + 0,272 \text{ DK} + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 1 memberikan pengertian bahwa:

1.  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi motivasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila motivasi semakin meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
2.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi komitmen organisasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila komitmen organisasi semakin meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
3.  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi OCB) bernilai positif, mempunyai arti apabila OCB semakin meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
4.  $\beta_4$  (nilai koefisien regresi disiplin kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.

### Uji Kelayakan Model

**Tabel 2**  
**Hasil Uji kelayakan model**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.392	4	26.098	36.323	.000 <sup>a</sup>
	Residual	26.584	57	.718		
	Total	130.976	41			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 36,323. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel *independen* yang terdiri dari motivasi, komitmen organisasi, OCB dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependennya* yaitu kinerja pegawai (Y).

### Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	0.797	0.775	0.84764

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

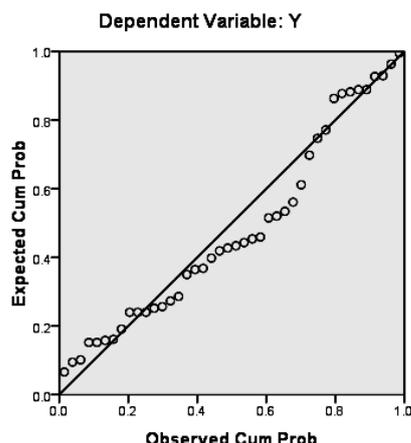
Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 3 menunjukkan nilai R sebesar 0,893. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,797 atau 79,7%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan variabel motivasi, komitmen organisasi, OCB dan disiplin kerja adalah sebesar 79,7%, sedangkan sisanya 20,3% (1-0,797) dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 4 Hasil Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,892	
Asymp. Signifikansi	0,404	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,404 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**b. Uji Multikolinieritas**

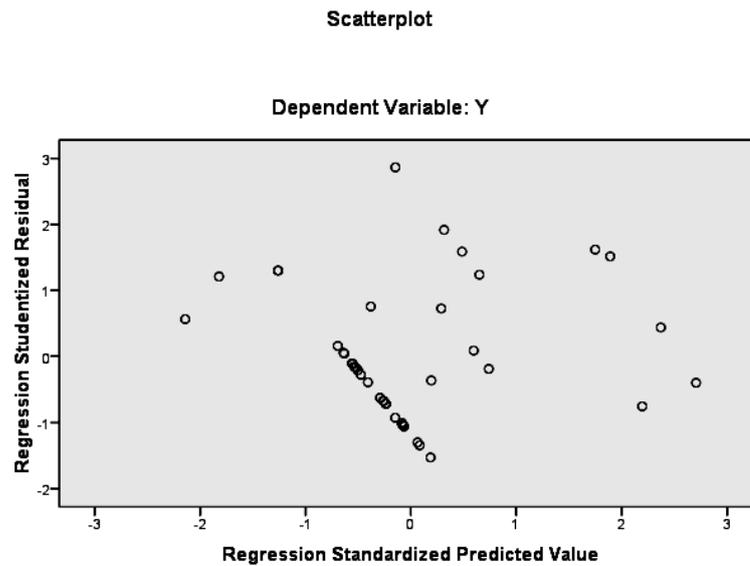
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,526	1,902	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	0,514	1,945	Non Multikolinieritas
OCB (X <sub>3</sub> )	0,571	1,751	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X <sub>4</sub> )	0,700	1,430	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel *independen* (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2**  
*Scatterplot*

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi, komitmen organisasi, OCB dan disiplin kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 6**  
**Hasil uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	-.985	.331	
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	3.185	.003	Signifikan
	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	3.009	.005	Signifikan
	OCB (X <sub>3</sub> )	2.691	.011	Signifikan
	Disiplin Kerja (X <sub>4</sub> )	2.486	.018	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2016

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah  $\alpha=0,003 < 0,05$  menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.
- b. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai  
Hasil perhitungan tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk komitmen organisasi adalah  $\alpha=0,005 < 0,05$  menandakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diterima.
- c. Pengaruh OCB terhadap Kinerja pegawai  
Hasil perhitungan tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk OCB adalah  $\alpha=0,011 < 0,05$  menandakan bahwa OCB mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai diterima.
- d. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai  
Hasil perhitungan tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah  $\alpha=0,018 < 0,05$  menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga  $H_4$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

## Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, OCB, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ringkasan mengenai hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Kode	Hipotesis	Hasil
$H_1$	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Diterima
$H_2$	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Diterima
$H_3$	OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Diterima
$H_4$	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2016

## Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Infomedia Nusantara Surabaya. Dan dari tanggapan sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pernyataan variabel motivasi sebesar 3.11. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $2,50 < x \leq 3,25$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang seluruh pernyataan variabel motivasi

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Infomedia Nusantara Surabaya. Dan dari tanggapan sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pernyataan variabel komitmen organisasi sebesar 2,99. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $2,50 < x \leq 3,25$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang seluruh pernyataan variabel komitmen organisasi.

### **Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan**

OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Infomedia Nusantara Surabaya. Dan dari tanggapan sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pernyataan variabel OCB sebesar 3,13. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $2,50 < x \leq 3,25$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang seluruh pernyataan variabel OCB.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Infomedia Nusantara Surabaya. Dan dari tanggapan sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pernyataan variabel disiplin kerja sebesar 3,03. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $2,50 < x \leq 3,25$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang seluruh pernyataan variabel disiplin kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan motivasi yang dimiliki setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Hasil pengujian yang kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi berarti pada perusahaan.
3. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku membantu dengan sukarela yang

ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan.

4. Hasil pengujian terakhir menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dari adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

### Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mengingat terdapat pengaruh sebesar 20,3% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.
2. Dari penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan lagi disiplin kerja pegawai, dengan jalan menerapkan sanksi dan hukuman agar karyawan datang tepat waktu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin, TR. 2009. *Pendekatan, Metode, dan Teknik Penelitian Pendidikan*. UPI. Purwakarta.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2): 103-114.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, V.GT. 2013. Teknik Pengambilan Sampel dalam Metodologi Penelitian. [gerrytri.blogspot.co.id/2013/06/teknik-pengambilan-sampel-dalam.html?m=1](http://gerrytri.blogspot.co.id/2013/06/teknik-pengambilan-sampel-dalam.html?m=1). Diakses:31 Januari 2016(13:51).
- Huang. 2012, A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organization Citizenship Behaviors, *Nurshing Ethics. Sage Journals* 19(4): 513-529.
- Ikhsan, A. dan M. Ishak. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*. Edisi Dua. Salemba Empat. Jakarta.
- Kasim, K.T. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. *jurnal WIGA* 2(1).
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Nimpuno, G.A. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Robbins, SP. dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13<sup>th</sup> Edition. Pearson Education, Inc. Upper Saddle River. New Jersey.
- Sarjono. Haryadi dan W, Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL:Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press. Bandung.
- Utomo, J. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Lippo tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis manajemen* 5(2).