

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SATRIA VAMELY SUKSES SIDOARJO

Sarah Aulia

sarahaulia308@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of work motivation, commitment, and discipline on employees' performance. The population was employees of PT. Satria Vamely Sukses. The research was descriptive-quantitative. It aimed to examine whether there was an effect among variables namely work motivation, work commitment, and work discipline as independent variables; also employees' performance as the dependent variable. Moreover, the data collection technique used saturated sampling with 40 respondents as the sample. The instrument in the data collection technique used questionnaires that were distributed to the respondents. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The result concluded that (1) work motivation had a significant effect on employees' performance. The higher the employees' motivation was, the more effective the work would be, (2) work commitment had an insignificant effect on employees' performance. The lower the work commitment was, the lower the work quality would be, (3) work discipline had an insignificant effect on employees' performance. The higher the work discipline was, the better the work quality would be.

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

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dari penelitian ini adalah karyawan PT Satria Vamely Sukses. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan penjelasan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (MK), Komitmen Kerja (KoK), dan Disiplin Kerja (DK) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (KK) sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yg digunakan di penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan 40 responden dan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin tinggi nilai motivasi karyawan maka suatu pekerjaan akan berjalan secara efektif. (2) komitmen kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin rendahnya komitmen kerja karyawan maka kualitas kerja yang didapat juga rendah. (3) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan maka dari itu jika sistem kerja yang ingin didapatkan memiliki kualitas yang baik maka tingkat disiplin kerja karyawan juga harus naik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja (MK), Komitmen Kerja (KoK), Disiplin Kerja (DK), Kinerja Karyawan (KK)

PENDAHULUAN

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. kinerja mengacu dalam tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan. namun sering disalah tafsirkan sebagai

upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Suhasto, 2018).

PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan roti dan cookies yang berdiri sejak tahun 2009 di Indonesia dengan merek dagang Satria Roti. PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo memiliki 90 karyawan dan 5 cabang yaitu 4 beralokasi di Sidoarjo dan 1 di Surabaya. PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo harus mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan daya saing produk di tengah kondisi persaingan bisnis roti yang semakin ketat. Mempertahankan konsumen saat ini adalah tugas penting yang harus dilakukan dan menjadi fokus setiap bisnis. Klien adalah aset yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis, oleh karena itu upaya untuk memperoleh dan mempertahankan konsumen merupakan prioritas utama bisnis. Agar tetap kompetitif terutama dalam hal kualitas pelayanan pelanggan, PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo harus cepat melakukan pembenahan. Untuk menghasilkan kualitas layanan yang tinggi, bisnis harus menyediakan layanan yang dapat diterima atau dialami konsumen sebagai yang memenuhi atau melebihi harapan mereka. Untuk menciptakan kualitas layanan yang tinggi, perusahaan harus menawarkan layanan yang mampu diterima atau dirasakan pelanggan sesuai dengan atau melebihi apa yang diharapkan oleh pelanggan. Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi serta mempunyai kemampuan memperoleh dan mengarahkan sumber daya dalam organisasi.

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Rivai (2008) menjelaskan bahwa pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:67) Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-

kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan secara objektif dapat dijadikan evaluasi untuk menjadi tolak ukur tingkat kinerja masing-masing guna melakukan kinerja menjadi lebih baik secara kualitas maupun kuantitas, serta memperbaiki hubungan rekan satu dengan lainnya. Evaluasi tersebut dapat mengetahui tingkat kinerja masing-masing karyawan sehingga mereka bisa lebih kompetitif untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014) motivasi berasal dari kata "motif" yang bisadiartikan sebagai tolak ukur daya upaya yang dilakukan guna mendorong seseorang untuk dapat bergerak melakukan sesuatu secara sadar maupun tidak sadar. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya.

Komitmen Kerja

Menurut Sianipar (2014) Komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi maupun perusahaan. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi atau karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

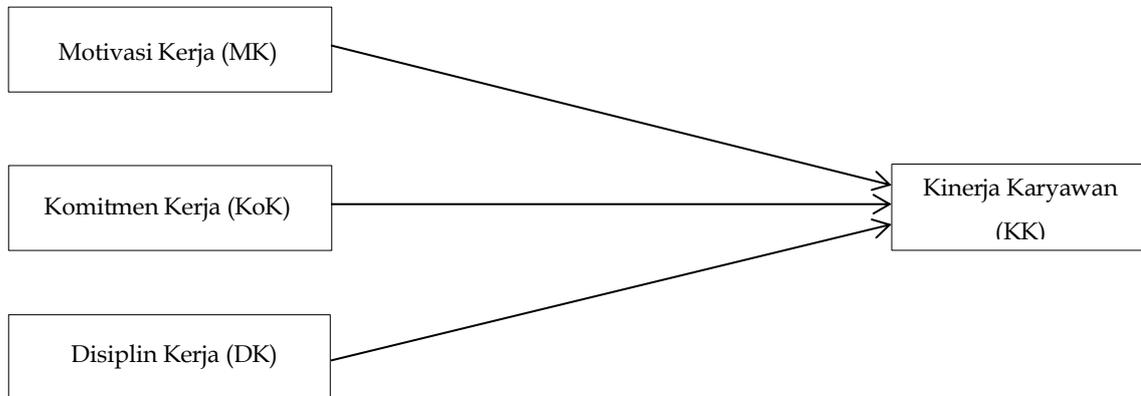
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002) disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu disiplin kerja merupakan faktor utama yang perlu diterapkan di perusahaan agar perusahaan dapat bekerja secara profesional.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel sosialisasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan langsung antara variabel tingkat pendidikan, lama usaha, dan

ukuran sebagai variabel independen dengan variabel pemahaman sebagai variabel dependen.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa semakin besar peluang motivasi diri, maka semakin besar pula kemampuan karyawan dalam memenuhi komitmennya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Inaray, et all (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal adanya kepuasan kerja pada karyawan mampu memberi dorongan dalam peningkatan kinerja diperusahaan dan sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan serta pada lingkungan perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Melihat ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya, menjadi menarik untuk diteliti kembali bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud

H₂: Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Hasibuan, 2007, hal.95).

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni metode penelitian yang didasari oleh sebab-akibat dan data yang nyata yang dapat dibuktikan oleh ilmu pengetahuan dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:15). Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Sugiyono (2014:72) Loyalitas karyawan terhadap organisasi tidak tumbuh secara alami. Dalam hal ini, bisnis dan stafnya harus berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan yang mendorong terwujudnya janji yang diinginkan. Karena mereka mengabdikan pada perusahaan, karyawan siap berkorban untuk itu. Begitu pula dengan penelitian ini memilih karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo yang berjumlah 40 orang sebagai populasi dalam penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Adapun dalam penelitian ini ditentukan sampel secara *purposive sampling* yang dimana peneliti menentukan pemikiran sendiri dalam menentukan kriteria-kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017) adapun kriteria sampel UMKM sebagai berikut: (1) Jenis usaha adalah usaha dalam sektor industri kerajinan *fashion* (2) Tempat UMKM hanya dikecamatan Gubeng dan Tambaksari.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:122) bahwa dalam penggunaan sampel ini dapat dikatakan bekerja apabila semua anggota termasuk didalamnya. Teknik sampel jenuh merupakan Teknik mengambil sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono,2017:85). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel dengan jumlah 40 karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019) Skala *Likert* adalah suatu atribut atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Variabel-variabel yang diukur dalam skala *Likert* diterjemahkan menjadi indikator-indikator variabel, kemudian menggunakan indikator-indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Sugiyono (2018:8) mengungkapkan bahwa peneliti dapat menggunakan teknik kuantitatif berdasarkan filosofi *positivisme* ketika melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang tetap. Dalam strategi ini, angka dan analisis statistik disertakan, dan temuan penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui sumber data primer dan sekunder. Pada data primer peneliti mendapatkan data responden dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan diisi oleh responden sebagai bentuk jawaban. Data sekunder adalah data

yang tidak secara langsung didapatkan dari pihak pertama atau objek penelitian namun diperoleh dari internal atau kantor PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo untuk dapat mendukung informasi yang dibutuhkan peneliti.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi adalah adanya dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar guna dapat bergerak untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017) motivasi memiliki beberapa indikator, yakni (1) *Direct Motivation* meliputi bonus, pemberian pujian, piagam dan penghargaan (2) *Indirect Motivation* meliputi suasana dan lingkungan kerja yang memadai, penempatan karyawan yang tepat, ruangan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang baik.

Komitmen Kerja (KoK)

Komitmen kerja adalah keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1993) dalam Darmawan (2013) komitmen memiliki indikator, yakni (1) Komitmen Afektif (2) Komitmen Berkelanjutan (3) Komitmen Normatif.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah kebebasan seseorang karyawan untuk dapat memenuhi aturan dan tuntutan dari berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut: (1) Kehadiran (2) Ketaatan pada peraturan kerja (3) Ketaatan pada standar kerja (4) Tingkat kewaspadaan tinggi (5) Bekerja etis

Kinerja Karyawan (KK)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau bisa disebut dengan *outcome*. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (PP). Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian pegawai dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tujuan dari PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator, yakni : (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Kerja sama (5) Tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Kualitas data yang digunakan dalam teknik analisis data penelitian ini telah dievaluasi untuk menentukan apakah layak digunakan sebagai data masukan. Dari hasil pengolahan data nantinya akan diperoleh informasi atau kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami mengenai penelitian yang dilakukan.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan statistik deskriptif mencoba untuk mendapatkan pemahaman umum tentang subjek yang dipelajari. Saat menggambarkan data, statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum. Selain itu, analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan responden sesuai dengan karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo yang menjadi sampel serta data gambaran dari penelitian ini.

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sudah terjadi pada objek penelitian dengan data yang didapat kemudian dilaporkan pada peneliti (Sugiyono, 2017). Ghozali (2018) menentukan pengukuran uji validitas, yaitu: pengujian dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel serta sebaliknya, pengujian dinyatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur hasil kuesioner dari responden yang memiliki derajat konsistensi yang dapat menjamin pengukuran yang *reliabel*. Alat ukur uji reliabilitas menggunakan metode *Alfa Cronbach*, yang mana jika suatu variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 maka alat ukur dalam penelitian dapat dinyatakan *reliabel* (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan menguji dalam model regresi, baik variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) terdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat terdeteksi jika nilai residual menunjukkan hasil normal atau tidak dengan dua cara, yaitu menggunakan uji statistik dan analisis grafik. Uji normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan, akan dinyatakan distribusi model regresi normal jika nilai $p >$ serta begitupun sebaliknya jika nilai $p <$ maka distribusi model regresi dinyatakan tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Melalui metode *tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat diketahui apakah terdapat uji multikolinieritas. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka hasil pengujian menyatakan $VIF > 10$, serta sebaliknya akan tidak ditemukan jika $VIF < 10$ (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan menguji model regresi yang mana terjadi ketidaksamaan variasi dari residual pengamatan satu dengan pengamatan yang lainnya. Apabila varian dari residual pengamatan lain sama, maka terjadi homoskedastisitas. Dalam pengujian heteroskedastisitas ada dua metode yang dapat digunakan yaitu *scatterplot* atau grafik *plot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa faktor independen dan variabel dependen, Menurut Sugiyono (2017:275) Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian untuk menentukan nilai variasi variabel independen ketika variabel independen dimanipulasi.

Dalam penelitian ini, pengaruh antar variabel independen terdiri dari motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan dinyatakan dalam bersamaan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1MK + b_2K + b_3DK + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi motivasi kerja
b ₂	= Koefisien regresi komitmen
b ₃	= Koefisien regresi disiplin kerja
MK	= Motivasi kerja
KoK	= Komitmen kerja
DK	= Disiplin Kerja
e	= <i>Standart error</i>

Uji Hipotesis

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model regresi (Ghozali, 2018). Adapun kriteria dalam pengujian model ini, yaitu jika hasil pengujian menunjukkan hasil uji F layak digunakan, maka $P\text{value} < 0,05$ serta sebaliknya, jika menunjukkan hasil uji F tidak layak digunakan, maka diperoleh $P\text{value} > 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi merupakan uji yang mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan macam variasi terhadap variabel dependen (terikat). Uji koefisien determinasi dapat menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditingkatkan, R^2 mendekati nol maka hubungan antara variabel independen terhadap dependen semakin lemah. Variabel independen memberikan informasi untuk memprediksi bahwa variasi variabel dependen yaitu mempunyai nilai mendekati satu (Ghozali, 2018).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk menguji besar atau kecilnya variabel independen (bebas) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2018). Kriteria pada model pengujian ini akan dinyatakan diterima jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $t < 0,05$ dan akan dinyatakan ditolak jika diperoleh nilai signifikan $t > 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Perusahaan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo

Objek dalam penelitian ini adalah PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi makanan yaitu roti dan cookies yang berlokasi di Jl. Kesatrian no 19 Buduran Sidoarjo. PT Satria Vamely Sukses didirikan sejak November 2018 dengan tujuan sebagai salah satu produsen dan distributor penjualan roti dan cookies yang dapat dikirim ke berbagai daerah di Indonesia.

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penyebaran kuesioner penelitian terdapat beberapa pernyataan yang menggunakan skala *likert* pada masing-masing variabel. Pernyataan kuesioner berhubungan dengan motivasi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dalam kuesioner tersebut berjumlah 21 pernyataan, diantaranya 7 pernyataan untuk variabel independen motivasi kerja, 4 pernyataan untuk variabel independen disiplin kerja, 3 pernyataan untuk variabel independen komitmen kerja, 7 pernyataan untuk variabel dependen kinerja karyawan.

Dalam penelitian kuesioner ini responden diminta untuk mengisi lembar kuesioner yang tersedia terhadap pandangan mengenai motivasi kerja, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengukuran skala *likert* dengan nilai 1 sampai 5 dengan penjelasan sebagai berikut: nilai 1 (sangat tidak setuju), nilai 2 (tidak setuju), nilai 3 (kurang setuju), nilai 4 (setuju), dan nilai 5 (sangat setuju). Berikut tabel dari jawaban responden pada setiap item pernyataan:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Motivasi Kerja (MK)	40	20	35	30.22	3.068
Komitmen Kerja (KoK)	40	9	15	13.43	1.615
Disiplin Kerja (DK)	40	11	20	17.55	1.986
Kinerja Karyawan (KK)	40	22	35	30.88	3.204
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Variabel motivasi kerja diperoleh nilai mean sebesar 30,22 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,068 yang berarti mean memiliki nilai lebih tinggi daripada standar deviasi, sehingga dapat diidentifikasi bahwa hasil tersebut merupakan hasil yang dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Variabel komitmen kerja diperoleh nilai mean sebesar 13,43 dengan nilai standar deviasi sebesar 1,615 yang berarti mean memiliki nilai lebih tinggi daripada standar deviasi, sehingga dapat diidentifikasi bahwa hasil tersebut merupakan hasil yang dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai mean sebesar 17,55 dengan nilai standar deviasi sebesar 1,986 yang berarti mean memiliki nilai lebih tinggi daripada standar deviasi, sehingga dapat diidentifikasi bahwa hasil tersebut merupakan hasil yang dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai mean sebesar 30,88 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,204 yang berarti mean memiliki nilai lebih tinggi daripada standar deviasi, sehingga dapat diidentifikasi bahwa hasil tersebut merupakan hasil yang dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan sebagai pengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian pada penelitian ini dibantu dengan adanya perangkat lunak SPSS. Data dapat dikatakan valid apabila nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja(MK)	MK1	0,780	0,000	Valid
	MK2	0,681	0,000	Valid
	MK3	0,722	0,000	Valid
	MK4	0,718	0,000	Valid
	MK5	0,496	0,000	Valid
	MK6	0,668	0,000	Valid
	MK7	0,612	0,009	Valid
Komitmen Kerja (KoK)	KoK1	0,871	0,000	Valid
	KoK2	0,896	0,000	Valid
	KoK3	0,863	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,703	0,000	Valid
	DK2	0,812	0,000	Valid
	DK3	0,824	0,000	Valid
	DK4	0,729	0,009	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,766	0,000	Valid
	KK2	0,699	0,000	Valid
	KK3	0,749	0,000	Valid
	KK4	0,726	0,000	Valid
	KK5	0,496	0,000	Valid
	KK6	0,703	0,000	Valid
	KK7	0,655	0,009	Valid

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa dari setiap item pernyataan pada variabel independen maupun variabel dependen menunjukkan hasil yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur jawaban kuesioner yang memiliki derajat konsistensi yang dapat menjamin pengukuran yang valid dan dinyatakan *reliabel*. Alat ukur uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alfa Cronbach*, yang masing-masing item pernyataan variabel lebih dari 0,60 maka alatukur dalam penelitian dapat dikatakan *reliabel* dan sebaliknya jika *Alfa Cronbach* kurang dari 0,60 maka *unreliabel* (Ghozali, 2018).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0,758	Reliabel
Komitmen Kerja (KoK)	0,803	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,769	Reliabel

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel motivasi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan semuanya reliabel, karena dari masing - masing variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* yang apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data residual telah terdistribusi secara normal namun apabila hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data residual tidak terdistribusi secara normal dan tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84367942
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.073
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

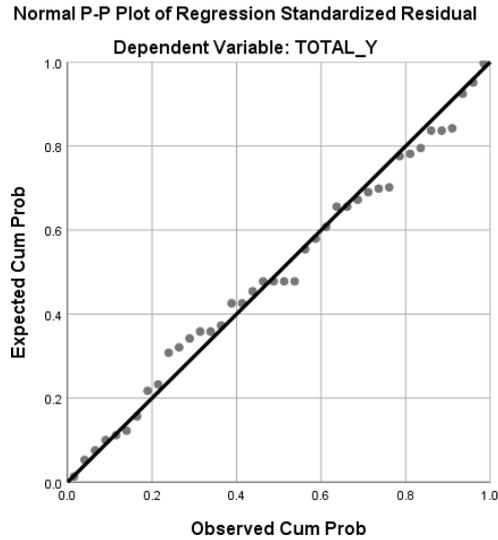
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4 dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel adalah 0,696. Dimana jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasil dari gambar grafik normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Sumber: Output SPSS 25

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika terjadi multikolinearitas maka $VIF > 10$, sebaliknya jika terjadi multikolinearitas maka $VIF < 10$ (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

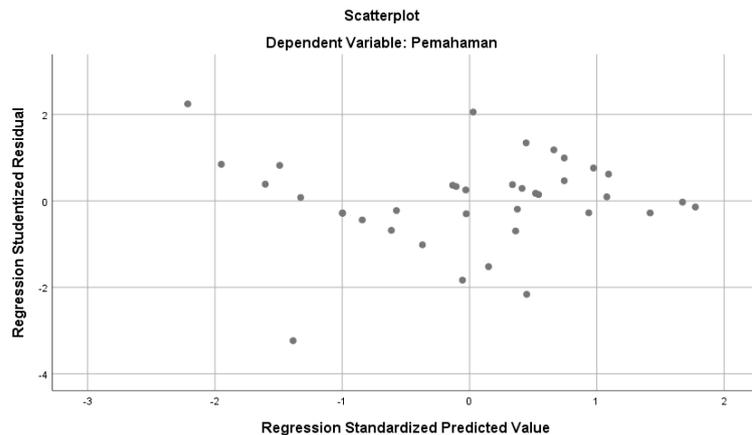
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MK	.591	1.692
KoK	.675	1.482
DK	.634	1.577

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja, komitmen kerja, dan disiplinkerja kurang dari 10. Dapat disimpulkan model regresi yang terdapat dalam penelitian dinyatakan baik karena tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka pada sumbu Y serta tidak ada pola, hal tersebut memberikan indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka memberikan indikasi telah terjadi heteroskedastisitas..



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa tidak terlibat dalam pembentukan pola corong dan dapat dilihat titik-titik yang tersebar dan di bawah 0 pada sumbu Regression Studentized Residual. Dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan layak dan tidak terjadi heteroskedastisitas atau bisa disebut homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji apakah terjadi pengaruh di dalam suatu hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan positif atau hubungan negatif. Berikut hasil pengujian analisis linier berganda disajikan dalam tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.051	3.381	.902	.373	
MK	.663	.130	.635	5.088	.000 Sig
KoK	.070	.232	.035	.302	.765 Tak sig
DK	.390	.194	.242	2.008	.052 Tak sig

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda berikut ini: $PK = 3.051 + 0,633 MK + 0,070 KoK + 0,390 DK + \epsilon$

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk menentukan tingkat kepercayaan terbaik dari analisis regresi, hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi yang besar. Nilai yang ditetapkan pada koefisien determinasi adalah 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Berikut adalah hasil pengujian determinasi (R²) disajikan dalam tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.641	1.919

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 yang disajikan diatas, diketahui bahwa hasil pengujian determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,262 atau 64,1%. Dengan adanya nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa, variabel bebas motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja menjelaskan 26% variabel tetap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (F)

Berikut adalah hasil pengujian kelayakan model (uji F) disajikan dalam tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267.808	3	89.269	24.242	.000 ^b
Residual	132.567	36	3.682		
Total	400.375	39			

Dependent Variable: TOTAL_Y

Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai statistik, diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan layak untuk diolah lebih lanjut.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis atau juga disebut uji signifikansi parsial memiliki tujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas motivasi kerja, komitmen dan disiplin kerja dalam penelitian ini baik secara individual dalam mengemukakan variabel terikat kinerja karyawan secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.051	3.381		.902	.373
	MK	.663	.130	.635	5.088	.000
	KoK	.070	.232	.035	.302	.765
	DK	.390	.194	.242	2.008	.052

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis (uji t) sebagai berikut (1) Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh efektif. (2) Pada variabel komitmen kerja diperoleh nilai signifikansi $0,765 > 0,05$ maka H2 tidak diterima, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh efektif. (3) Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $0,052 > 0,05$ maka H3 tidak diterima, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh efektif.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berjalan dengan baik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada uji t, nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena motivasi kerja pada PT Satria Vamely Sukses dapat berjalan dengan efektif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2022) dan Hestini (2020), yang menyatakan bahwa hasil tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berjalandengan efektif.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berjalan efektif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada uji t, nilai signifikan $0,765 > 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 tidak diterima karena komitmen kerja pada PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo tidak dapat berjalan dengan efektif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan yang dilakukan Alam, A. S. (2020) menunjukkan hasil bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t pada tabel 14 hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berjalan efektif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada uji t, nilai signifikan $0,052 > 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H₃ tidak diterima karena efektivitas pada PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo tidak dapat berjalan dengan efektif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa, A (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo dengan penentuan sampel menggunakan metode random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 40 orang. Adapun hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Penerapan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. (2) Penerapan komitmen kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan rendah, maka dari itu pimpinan harus mengadakan strategi memberikan penghargaan agar dapat menaikkan komitmen kerja karyawan. (3) Penerapan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo. Agar dapat menaikkan disiplin kerja karyawan, pimpinan wajib memberikan aturan yang tegas agar karyawan tidak bekerja dengan semena-mena.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian, yaitu Penelitian ini memiliki kendala dari segi pemberian kuesioner terhadap karyawan PT Satria Vamely Sukses Sidoarjo secara tidak langsung melainkan melalui sosial media.

Saran

Bagi manajer PT Satria Vamely Sukses sebaiknya memperhatikan tingkat pengawasan terhadap karyawan, memberikan keteladanan kepemimpinan terhadap karyawan. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen dan disiplin kerja yaitu dengan mengadakan seminar, pemberian bonus kerja atau penghargaan. Upaya yang diharapkan ini bertujuan untuk menaikkan sistem kerja agar berjalan secara efektif dan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, kreativitas, dan kualitas hasil kerja. Karena penelitian ini hanya membahas 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Islam Malang.
- Alam, A. S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

- Allen, N. J. dan Meyer, P. 1993. *Organizational commitment: evidence of career stage effects*
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. PT Bumi perkasa: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksa. Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksaras: Jakarta.
- Hestini, S. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat*. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang.
- Inaray, J. C., O. S. Nelwan, dan V. P. K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado*
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nelizulfa, A. 2018. *Pengaruh Motivasi, Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamu Air Mancur Karanganyar*
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT.Raja Grafindo Persada*: Jakarta.
- Sianipar, A. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. 13, (1) (98-114).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung.
- Suhasto, R. B. 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*, *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi)*. Vol3: 43-55
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers: Jakarta

