

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Balqis Shafira Hasan
shafirabalqis443@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of leadership, work discipline and job satisfaction on organizational commitment of PT. PELNI Surabaya. This research was quantitative. While, the population was all employees of PT. PELNI Surabaya. Moreover, the data collection technique used purposive sampling. In line with, there were 40 respondents as sample. Meanwhile, the sample was consist of several parts, namely financial administration for 20 people, operational for 15 people, and fleet for 5 people. Furthermore, the data were primary with questionnaires as the instrument. The questionnaires were distributed to respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear in order to find out how much the effect of leadership, work discipline and job satisfaction (t-test) on organizational commitment. Whereas, f-test is used to examine whether the research was properly or not to be used for research. The research result, from t-test, concluded leadership had significant effect on organizational commitment. Likewise, work discipline had significant effect on organizational commitment. Similarly, job satisfaction had significant effect on organizational commitment.

Keywords: *leadership, work discipline, job satisfaction, organizational commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT PELNI Cabang Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai PT PELNI Cabang Surabaya yang berjumlah 40 responden yang terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian administrasi keuangan sebanyak 20 orang, bagian operasional sebanyak 15 orang dan bagian armada sebanyak 5 orang. Sumber data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Uji t) terhadap komitmen organisasi. Sedangkan (Uji f) digunakan untuk menguji apakah penelitian ini layak atau tidak digunakan untuk penelitian. Hasil dari uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Kata Kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan yang ingin mengembangkan bisnis nya dengan pesat, sehingga perusahaan memerlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien yaitu dengan menerapkan strategi. Pada dasarnya setiap perusahaan akan selalu bekerja keras guna mengembangkan perusahaanya dengan melakukan berbagai cara salah satunya dengan menyusun program untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usaha secara sungguh-sungguh demi

kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi kerja.

Salah satu kantor BUMN yang bergerak di bidang maritim yaitu PT. Pelni yang menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang dan muatan antar pulau. Manajemen PT Pelni menyadari bahwa aset terbesar tidak hanya dengan meningkatkan pelayanan dan produktifitas pada pegawainya tetapi dengan mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia juga akan membantu perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang. Namun saat ini masih terjadi pada PT Pelni beberapa pegawai nya yang kurang dalam mematuhi aturan yang telah di buat oleh perusahaan seperti : (1) Datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah dibuat kantor. (2) Tidak hadir ketika diadakan senam pagi untuk karywan. (3) Pada saat jam kerja masih ada pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja. Faktor diatas terjadi karena adanya beberapa hal seperti pegawai yang telat hadir dikarenakan mereka lembur sampai malam, sehingga keesokan harinya mendapat kelonggaran jam untuk masuk kantor, kemudian ada beberapa pegawai yang ditugaskan di lapangan seperti di dermaga untuk bertugas, sehingga pada jam-jam kerja mereka jarang berada di kantor, selanjutnya ada yang ditugaskan di luar kota, sehingga jam kerja efektif mereka berkurang. Selain dari pada faktor yang disebutkan diatas masih ada pegawai yang kurang mentaati aturan, mereka seenaknya datang dan pulang tidak sesuai jam kerja atau tidak berada ditempat saat jam kerja. Hal ini diduga karena kurangnya kesadaran dari karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Komitmen itu sendiri tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam diri pegawai tidak memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas dari atasan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan.

Faktor diatas terjadi karena adanya beberapa hal seperti pegawai yang telat hadir dikarenakan mereka lembur sampai malam, sehingga keesokan harinya mendapat kelonggaran jam untuk masuk kantor, kemudian ada beberapa pegawai yang ditugaskan di lapangan seperti di dermaga untuk bertugas, sehingga pada jam-jam kerja mereka jarang berada di kantor, selanjutnya ada yang ditugaskan di luar kota, sehingga jam kerja efektif mereka berkurang. Selain dari pada faktor yang disebutkan diatas masih ada pegawai yang kurang mentaati aturan, mereka seenaknya datang dan pulang tidak sesuai jam kerja atau tidak berada ditempat saat jam kerja. Hal ini diduga karena kurangnya kesadaran dari karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Komitmen itu sendiri tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam diri pegawai tidak memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas dari atasan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan. Menurut Wijayanto (2012:164-165) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk menuju kepada pencapaian kelompok. Kepemimpinan berfungsi untuk mengajak, mempengaruhi orang lain guna melakukan sesuatu atau demi pencapaian tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yuliawan (2012), dan Endro *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dengan adanya pemimpin yang tegas dan bijaksana, maka pegawai yang bekerja di dalam perusahaan akan meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya sendiri dengan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang dibuat perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ardana *et al.* (2011:34) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasan (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2013:73) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kartika (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT PELNI cabang Surabaya? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT PELNI cabang Surabaya? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT PELNI cabang Surabaya?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT PELNI cabang Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT PELNI cabang Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT PELNI cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:249) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Lussier (2010:6) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dari seorang pemimpin kepada pengikutnya untuk melakukan suatu perubahan sesuai tujuan organisasi. Pada kepemimpinan terdapat fungsi dan sifat kepemimpinan yang dibagi menjadi lima diantaranya sebagai berikut (Amirullah, 2015:166): (1) Fungsi penentu arah. (2) Fungsi sebagai juru bicara. (3) Fungsi komunikator. (4) Fungsi sebagai mediator. (5) Fungsi integrator. Prinsip kepemimpinan menurut Want (2006:156) adalah sebagai berikut: (1) *Decision making* (pengambilan keputusan). (2) *Leadership* (kepemimpinan). (3) *Communication* (komunikasi). (4) *Appreciating differences* (menghargai perbedaan). (5) *Personal excellence* (keunggulan personal). (6) *Bussines succes* (keberhasilan bisnis). (7) *Continous learning* (pembelajaran berkelanjutan). (8) *Vibrant workplace* (tempat kerja bersemangat). (9) *Ethics* (Etika). (10) *Parthership* (kemitraan). Indikator kepemimpinan menurut Siagian (2013:121) adalah sebagai berikut : (1) Penghargaan terhadap bawahan. (2) Memperhitungkan perasaan para bawahan. (3) Perhatian kenyamanan kerja bagi para bawahan. (4) Perhatian pada kesejahteraan bawahan. (5) Memberikan kepercayaan kepada bawahannya. (6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Saydam (2013:451) menyatakan bahwa pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Dari beberapa definisi dari para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap disiplin seseorang untuk tetap mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dari disiplin kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (2013:457) antara lain : (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. (2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. (4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menurut Sutrisno

(2009:126) mengatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. (3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. (5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Terdapat indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:194) yaitu: (1) Ketaatan pada peraturan. (2) Kepatuhan terhadap pimpinan. (3) Kehadiran. (4) Ketepatan hadir dalam ruangan. (5) Ketepatan penyelesaian tugas. (6) Kesanggupan menerima sanksi.

Kepuasan Kerja

Menurut Dadang (2013:15) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2014:77) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: (1) Kesempatan untuk maju. (2) Kemampuan kerja. (3) Gaji. (4) Perusahaan dan manajemen. (5) Pengawasan. (6) Faktor intrinsik dan pekerjaan. (7) Kondisi kerja. Terdapat tiga indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2009:479) yaitu: (1) Isi Pekerjaan. (2) Kesempatan untuk maju. (3) Gaji dan keuntungan lainnya seperti adanya insentif. (4) Rekan kerja. (5) Kondisi Pekerjaan.

Komitmen Organisasi

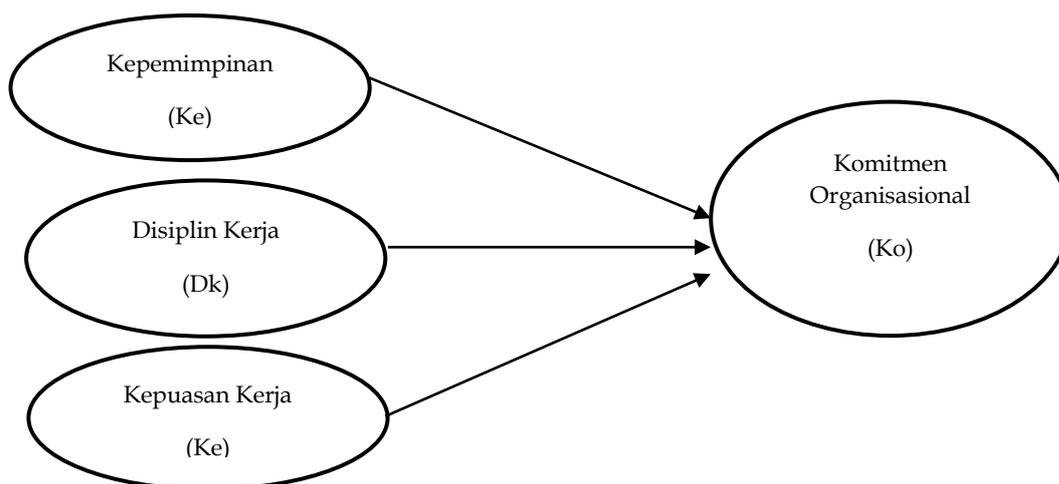
Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dari beberapa definisi dari para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal perusahaannya. Menurut David (2003) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu : (1) Faktor personal. (2) Faktor pekerjaan. (3) Karakteristik struktur. (4) Pengalaman kerja. Menurut Juniarari (2011:2) menyatakan bahwa komitmen memiliki manfaat bagi organisasi diantaranya: (1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. (2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan. (3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kaswan (2012:205) terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu : (1) Rasa memiliki (*a sense of belonging*). (2) Rasa bergairah terhadap pekerjaannya. (3) Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*).

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Hasan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Perindagtamben Kota Padang. Kedua, Yuliawan (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai di lingkungan sekretariat daerah kota Denpasar. Ketiga, Endro *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja para guru. Keempat, Suherman (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai pusat pendidikan kelautan dan perikanan. Kelima, Kartika (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Hellomotion KORPORA Indonesia. Keenam, Triwijayanti *et al* (2017) hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di ruang inap rumah sakit pusri Palembang. Ketujuh, Liana dan Irawati (2014) hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan air minum di Malang Raya.

Rerangka Konseptual

Agar lebih mudah di pahami dan diharapkan akan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang akan di teliti.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Salah satu elemen yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang ditugaskan menjadi pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan memiliki wewenang untuk menggerakkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Proses kepemimpinan dikatakan baik apabila antara atasan dan bawahan memiliki keterlibatan yang aktif untuk mencapai tujuan. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan, maka karyawan dapat meloyalkan dirinya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yuliawan (2012) dan Endro *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Pelni Cabang Surabaya

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti ketekunan, tanggung jawab, kontrol diri dan percaya diri, disiplin kerja sangat penting bagi para karyawan perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan perilaku yang tepat dalam bekerja. Menurut Nawawi (2012:97) menyatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi yaitu keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kinerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasan (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Pelni Cabang Surabaya

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja yang telah di kelola dengan baik di tunjukkan dengan adanya penilaian pengukuran beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasional. Dengan adanya manajer yang bersedia mendengarkan saran setiap karyawannya, memberikan kesempatan promosi setiap karyawan dan mendahulukan kepentingan bersama, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk karyawan. Selain dari pada itu gaji yang diberikan secara adil kepada setiap karyawan juga dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan untuk setia pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penelitian dari Boles (2007) menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kartika (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Pelni Cabang Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Pelni cabang Surabaya yaitu sebanyak 40 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian administrasi keuangan sebanyak 20 orang, bagian operasional sebanyak 15 orang dan bagian armada sebanyak 5 orang berlokasi di Jl. Pahlawan 112-114 Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:73) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan PT Pelni cabang Surabaya sebagai responden sebanyak 40 orang. Menurut Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa sampel jenuh

merupakan teknik untuk menentukan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer. Menurut Sugiyono (2014:137) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data yang digunakan yaitu pegawai PT Pelni dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada PT Pelni cabang Surabaya. Indikator kepemimpinan menurut Siagian (2013:121) adalah sebagai berikut : (1) Penghargaan terhadap bawahan (Ke.1). (2) Memperhitungkan perasaan para bawahan (Ke.2). (3) Perhatian kenyamanan kerja bagi para bawahan (Ke.3). (4) Perhatian pada kesejahteraan bawahan (Ke.4). (5) Memberikan kepercayaan kepada bawahannya (Ke.5). (6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional (Ke.6).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap disiplin yang dilakukan karyawan PT Pelni cabang Surabaya untuk tetap mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan/organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:194) yaitu : (1) Ketaatan pada peraturan (Dk.1). (2) Kepatuhan terhadap pimpinan (Dk.2). (3) Kehadiran (Dk.3). (4) Ketepatan hadir dalam ruangan (Dk.4). (5) Ketepatan penyelesaian tugas (Dk.5). (6) Kesanggupan menerima sanksi (Dk.6).

Kepuasan Kerja (Kp)

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seseorang karyawan PT Pelni cabang Surabaya baik menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya. Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2009:479) yaitu : (1) Isi pekerjaan (Kp.1). (2) Kesempatan untuk maju (Kp.2). (3) Gaji dan keuntungan lainnya seperti adanya insentif (Kp.3). (4) Rekan kerja (Kp.4). (5) Kondisi pekerjaan (Kp.5).

Komitmen Organisasi (Ko)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas yang ditunjukkan karyawan PT Pelni cabang Surabaya terhadap perusahaan yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengenal perusahaannya. Indikator komitmen organisasi menurut Kaswan (2012:205) yaitu: (1) Rasa memiliki (*a sense of belonging*)(Ko.1). (2) Rasa bergairah terhadap pekerjaannya (Ko.2). (3) Kepemilikan terhadap organisasi (Ko.3)

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:53). Apabila koefisien korelasi yang dinilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah sesuai dengan pembentuk indikator. Dasar perhitungan yang digunakan (Ghozali, 2016:53) yaitu: (1) Apabila signifikan $<(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan valid. (2) Apabila signifikan $>(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau tidak dilakukan pendekatan statistika, yaitu melalui koefisien reabilitas, apabila koefisien reliabilitas $>0,60$ maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan dapat diandalkan (reliabel).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model regresi dinyatakan sebagai berikut: $Ko = a + b_1Ke + b_2Dk + b_3Kp + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam regresi linier berganda bertujuan untuk menguji antara variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki data redistribusi normal mendekati normal. Dalam hal ini untuk menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis grafik dari P-P *plof of regresion standardizerd residual* diasumsikan jika titik-titik data yang menyebar baik dekat maupun mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dalam uji normalitas juga dapat menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test* untuk mengetahui tingkat signifikansi data yang berdistribusi normal maupun tidak dengan pedoman pengambilan keputusan nilai sig $> 0,05$ berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan pada model regresi linear. Uji ini harus dilakukan pada regresi linear karena apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah: Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan kuat antar variabel bebas atau variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *varlance inflation factor* (VIF) . Jika *Tolerance* $\geq 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi, Dan jika nilai VIF $\leq 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk menguji model regresi linear berganda tersebut layak atau tidak digunakan. Dengan menggunakan uji F membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan: (1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian. (2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan (R^2) merupakan uji kelayakan yang berguna untuk mempresiksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y antara nol sampai dengan satu. Tolak ukur layak tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat dari sebagai berikut: (1) Jika (R^2) bernilai mendekati 0 maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (2) Jika (R^2) bernilai mendekati 1 yang berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan adanya pengaruh.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menggunakan variabel Ke, Dk, dan Kp terhadap Komitmen Organisasi. Dalam melakukan penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf signifikan. Keputusan diterima atau ditolaknya sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan pada uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat dikatakan Ke, Dk, dan Kp berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (2) Jika nilai signifikan pada uji t $> 0,05$ maka H_0 dan H_1 ditolak dapat dikatakan Ke, Dk, dan Kp tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil data uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan (KE)	KE-1	0.789	0	Valid
	KE-2	0.791	0	Valid
	KE-3	0.852	0	Valid
	KE-4	0.608	0	Valid
	KE-5	0.57	0	Valid
	KE-6	0.511	0.001	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK-1	0.501	0.001	Valid
	DK-2	0.423	0.006	Valid
	DK-3	0.775	0	Valid
	DK-4	0.819	0	Valid
	DK-5	0.629	0	Valid
	DK-6	0.516	0.001	Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP-1	0.691	0	Valid
	KP-2	0.683	0	Valid
	KP-3	0.76	0	Valid
	KP-4	0.807	0	Valid
	KP-5	0.751	0	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO-1	0.347	0.028	Valid
	KO-2	0.905	0	Valid
	KO-3	0.888	0	Valid

Sumber : data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu komitmen organisasi, semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Hasil data uji reliabilitas yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.787	6	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.688	6	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.785	5	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.632	3	0.6	Reliabel

Sumber : data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator dari instrumen penelitian dinyatakan data tersebut reliabel karena hasil uji reliabilitas $>0,6$.

Analisis Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dibantu program SPSS 25 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.637	1.423		1.150	.258
KP	.146	.052	.336	2.797	.008
DK	.233	.069	.420	3.379	.002
KE	.089	.033	.287	2.697	.011

a. Dependent Variable: KO

Sumber : data primer, 2019

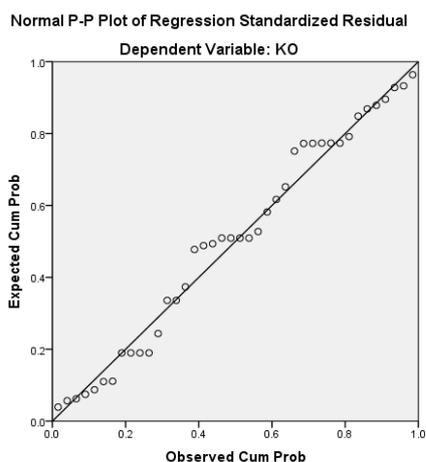
Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:
 $KO = 1.637 + 0,146Kp + 0,233Dk + 0,089Kp + e$

Persamaan regresi linier berganda yang sudah didapat tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil konstanta sebesar 1,637 menunjukkan jika kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja = 0 atau tidak ada, maka komitmen organisasi memiliki konstanta sebesar 1,637; (2) Nilai koefisien kepemimpinan = 0,146 tersebut bernilai positif, menyatakan jika variabel kepemimpinan semakin meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,146; (3) Nilai koefisien disiplin kerja = 0,233 tersebut bernilai positif, menyatakan jika variabel disiplin kerja sesuai semakin meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,233; (4) Nilai koefisien kepuasan kerja = 0,089 tersebut bernilai positif, menyatakan jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,089.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji antara variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan *probability plot*. Apabila titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas begitu juga sebaliknya.



Sumber : data primer, 2019

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

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

	Untandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov- Smirnov Z	0,803	
Asymp. Signifikasi	0,539	Normal

Sumber : data primer, 2019

Dari data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. sebesar 0,539 yang artinya lebih besar dari >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat sebagai berikut: Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak multikolinieritas; Apabila nilai *Tolerance* (TOL) $\geq 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Collinearity Statistics

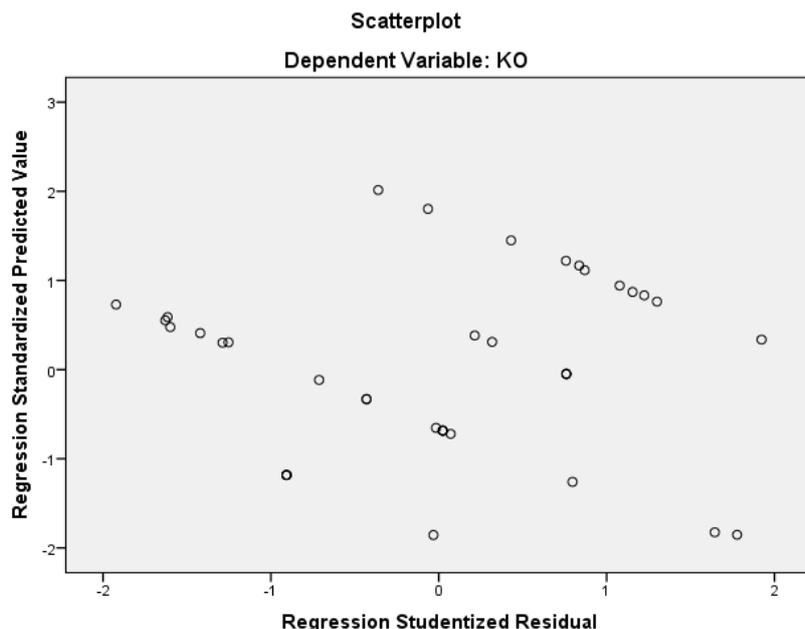
Variabel			Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan (X1)	0.708	1,413	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0.661	1,514	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (x3)	0.903	1,108	Non Multikolinieritas

Sumber : data primer, 2019

Dari data Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan bebas multikolinieritas karena semua variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedasitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedasitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : data primer, 2019

Gambar 2
Gambar Scatterplot

Dari hasil Gambar 2 menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskidasitas pada penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.523	3	8.841	20.699	.000 ^b
	Residual	15.377	36	.427		
	Total	41.900	39			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), KE, KP, DK

Sumber : data primer, 2019

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) sebesar 20,699 yang dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel

terikat yaitu komitmen organisasi yang dinyatakan dalam nilai koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.602	.654

a. Predictors: (Constant), KE, KP, DK
b. Dependent Variable: KO

Sumber : Lampiran 14

Dari data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,796. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan pengaruh variabel dependen yaitu komitmen organisasi karena $>0,50$. Nilai R Square sebesar 0,633 atau 63,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja adalah sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% bisa dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1.15	0.258	
	Kepemimpinan (Ke)	2.797	0.008	Signifikan
	Disiplin Kerja (Dk)	3.379	0.002	Signifikan
	Kepuasan Kerja (Kp)	2.697	0.011	Signifikan

a. Dependent Variable : KO

Sumber : data primer, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikan untuk variabel Kepemimpinan adalah $\alpha = 0,008 < 0,05$ berarti Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja adalah $\alpha = 0,002 < 0,05$ berarti Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja adalah $\alpha = 0,011 < 0,05$ berarti Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kepemimpinan memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PELNI Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bukti karena kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan, maka karyawan dapat meloyalkan dirinya kepada perusahaan tempat mereka

bekerja. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Lussier (2010:6) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang pemimpin kepada pengikutnya untuk melakukan suatu perubahan sesuai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yuliawan (2012) dan Endro *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PELNI Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bukti karena disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila disiplin kerja dilakukan semakin baik, maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Nawawi (2012:85) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja dikatakan baik apabila pegawai atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Saydam (2013:451) disiplin kerja adalah pembinaan sikap untuk memenuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hasan (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PELNI Cabang Surabaya. Hal ini ditunjukkan bukti karena kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi perusahaannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya manajer yang bersedia mendengarkan saran setiap karyawannya, memberikan kesempatan promosi setiap karyawan dan mendahulukan kepentingan bersama, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Dadang (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kartika (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT.PELNI Cabang Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan, maka karyawan dapat meloyalkan dirinya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila disiplin kerja dilakukan semakin baik, maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Nawawi (2012:85) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja dikatakan baik apabila pegawai atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-

aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. (3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi perusahaannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya manajer yang bersedia mendengarkan saran setiap karyawannya, memberikan kesempatan promosi setiap karyawan dan mendahulukan kepentingan bersama, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu antara lain : (1) Penelitian hanya meneliti yang menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. (2) Indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah indikator yang ditemukan oleh peneliti.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut: (1) Penulis hanya menggunakan variabel independen tertentu saja yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya penulis dapat menambah variabel independen atau variabel dependen agar hasil yang di peroleh dalam menulis penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian ini. (2) Sebaiknya PT PELNI meningkatkan komitmennya lebih baik lagi dengan meningkatkan kepemimpinan yang lebih tegas dalam mengawasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. (3) Sebaiknya PT PELNI meningkatkan disiplin kerja pegawainya lebih baik lagi dengan memberikan sanksi atau teguran yang tegas agar pegawainya tidak semena mena melanggar peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, K, N.W. Mujiati, dan I.W.M Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Boles, J.S. 2007. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81 (4), 400-10.
- Dadang, H. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- David, F. R. 2003. *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta: Prenhallindo.
- Endro, S., Budiyo, Suhermin. 2017. The Influence of Transformational Leadership and Personal Value Toward Profession Commitment and Its Impact on Performance. *International Journal of Education and Social Science*. 4(4): 11-18
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, L. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Studi Kasus: Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(2) : 57-72.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara.
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kartika, R.G.W.U. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Hellomotion KORPORA Indonesia. *Jurnal Elektronik*. 1(1) : 1-9.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lussier, R.N. 2010. *Kepemimpinan: Teori, Aplikasi, dan Pengembangan Keterampilan*. Edisi keempat. Mason, Ohio: South Western Cengage Learning.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-3*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. Drs. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group.
- Want, J. 2006. *Budaya Perusahaan*. New York: St. Martin's Press.
- Wijayanto, D. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yulianan, A.K. dan I.W.G. Supartha. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Studi Kasus: Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.1(2): 107-121.