

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV SUMBER REJEKI

Muhammad Rizki Yanuar

Yanuarrizki86@gmail.com

Siti Rokhmi Fuadati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out how the effect of work motivation, work discipline, and organizational commitment on employees' performance in CV. Sumber Rejeki. Moreover, the research was quantitative. The population was employees in the production department of CV. Sumber Rejeki, which consisted of 35 people. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. In line with that, the sample was all number of population; 35 samples. Additionally, the instrument in the data collection technique used questionnaires which were distributed to all respondents; in order to gain data and information needed. In addition, the data analysis technique used multiple linear analysis with SPSS 23. This technique was used to find out how the effect of work motivation, work discipline, and organizational commitment on employees' performance. The research result concluded that work motivation had a positive but insignificant effect on employees' performance. On the other hand, work discipline had a positive and significant effect on employees' performance. In contrast, the organizational commitment had a positive but insignificant effect on employees' performance.

Keyword: *Motivation, Discipline, Organizational Commitment, Performance*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Rejeki. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi ada lah karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Semua populasi sebagai sampel yaitu 35 orang. Sumber data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Linier Berganda program SPSS versi 23 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, komitmen organisasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Kasmir (2016:25) manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

CV Sumber Rejeki adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan paving blog dan juga penyewaan alat berat. Beralamat di Desa Laren Kecamatan Laren Kabupaten Lamongan. Pada saat ini banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi

yang membuat CV Sumber Rejeki harus mempertahankan kemampuan bersaing, dengan tetap mempertahankan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat penurunan produksi dalam perusahaan CV Sumber Rejeki yang disebabkan oleh kurang maksimalnya kinerja karyawan. Adanya fenomena penurunan produksi tersebut dapat memberikan dampak buruk terhadap perusahaan sehingga dapat mengakibatkan kebangkrutan perusahaan, maka dari itu seorang pemimpin harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, loyalitas, kepribadian. Pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena yang ada dalam perusahaan CV Sumber Rejeki tersebut didukung dengan adanya temuan *research gap* yang telah dijabarkan maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Sumber Rejeki.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan hingga menjadi suatu rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitiann ini, yaitu sebagai berikut : (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki?, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki?, (3) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki?, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rejeki, (2) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rejeki, (3) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rejeki.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu atau tata cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu daya dorong yang dimiliki oleh semua individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang, semua aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki alasan yang mendorongnya agar melakuka tujuannya. Menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri seseorang manusia, yang bisa dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang bisa mensugesti hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu modal yang diperlukan seorang karyawan untuk berusaha membentuk dan memperbaiki perilaku dan sikap yang dapat meningkatkan presentasi dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016:190) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan seorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan

hukuman. Padahal sebenarnya menghukum karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan setiap perusahaan dan organisasi karena jika semua karyawan mempunyai sikap komitmen terhadap organisasi maka akan memaksimalkan potensi dalam dirinya untuk mencurahkan semua tenaga agar dapat mencapai tujuan perusahaan. 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.

Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dalam perusahaan tersebut mengelola kinerja karyawan atau pegawainya. jika dilakukan dengan maksimal maka akan mengantarkan tujuan bisnis yang berhasil. dengan artian pengelolaan kinerja karyawan yang maksimal akan mengantarkan perusahaan pada tujuannya. Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian Terdahulu

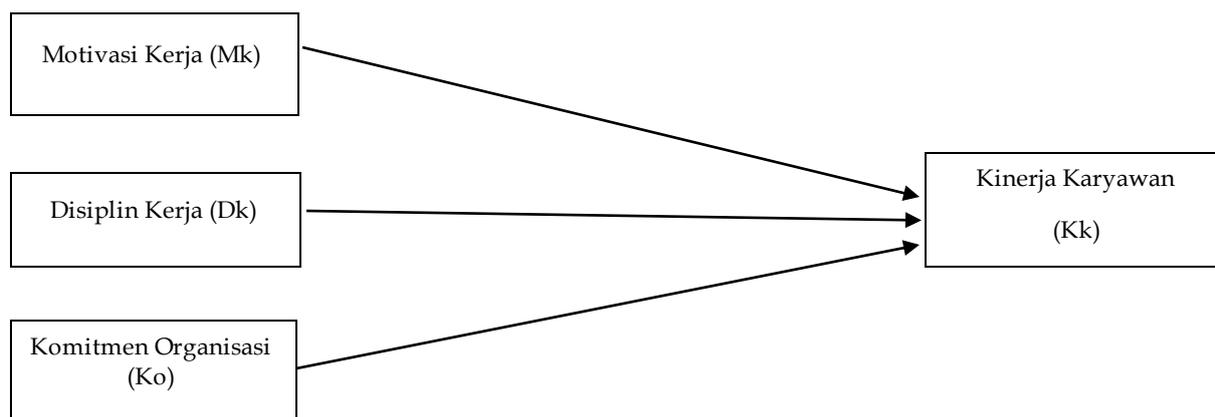
Pertama, Juniantara, *et al* (2015), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Nahdluddin, *et al* (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Rozalia, *et al* (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Dwikristianto, *et al* (2017), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Andayani, (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Marsoit, *et al* (2017), menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih baik harus ditunjang dengan adanya faktor-faktor yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja. Dengan hal tersebut peneliti dapat meninjau bagaimana pengaruh antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor tersebut, sehingga dapat dirumuskan sebagai rerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat motivasi yang selalu diberikan oleh atasan yang ditunjukkan kepada bawahannya agar dapat terciptanya kinerja yang memuaskan, motivasi tersebut meliputi insentif, kenaikan jabatan, fasilitas. Dengan kondisi tersebut akan lebih muda bagi seorang karyawan dalam mengembangkan jenjang karir, dengan harapan adanya jenjang karir yang lebih muda dicapai oleh karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya semakin membaik yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Hasil penelitian Juniantara, *et al* (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian menurut Nahdluddin, *et al* (2015), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga muncul hipotesis pertama.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disuatu perusahaan atau organisasi terdapat disiplin kerja yang selalu di terapkan oleh perusahaan yang harus di taati semua orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut agar terciptanya kedisiplinan karyawan, perusahaan harus selalu menerapkan kedisiplinan dimulai dari atasan yang harus selalu memberikan contoh kepada karyawannya, kemudian memberikan insentif atau reward kepada karyawan yang produktif dalam pekerjaannya sehingga perilaku tersebut akan menguntungkan dalam jangka panjang, hal tersebut dapat mendorong produktivitas karyawan. Hasil penelitian Rozalia, *et al* (2015), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Dwikristianto, *et al* (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga muncul hipotesis kedua.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi bisa disebut juga sebagai hal yang sangat berkaitan erat dengan karyawan, dimana seorang karyawan mempunyai sikap yang positif yang tinggi untuk dapat menumbuhkan sikap yang loyal terhadap organisasi atau perusahaan yang sangat membantu untuk menaikan komitmen yang kuat dalam organisasi atau perusahaan. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, memberikan tanggung jawab terhadap karyawan, menghargai dan menerima pendapat karyawan. Hal tersebut yang akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik karena merasa dihormati oleh organisasi maupun perusahaan

sehingga berdampak pada kinerja karyawan serta kemajuan perusahaan. Hasil penelitian Andayani, (2020), mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Marsoit, et al (2017), mengatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga muncul hipotesis ketiga

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada uji hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017:23) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, 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.

Gambaran dari Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di CV Sumber Rejeki yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:225) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner yang akan dibuat menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Variabel dan Definisi Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu terdapat variabel bebas (*independen*) yang dapat mempengaruhi dan terdapat variabel yang tidak bebas atau terikat (*dependen*) yang dipengaruhi. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian yaitu motivasi kerja (mk), disiplin kerja (dk), dan komitmen organisasi (ko), sedangkan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (kk).

Definisi Operasional Variabel

Motivasi kerja (Mk)

Motivasi adalah cara mendorong gairah para pekerja agar tetap mau bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan yang dilakukan untuk mendorong karyawan CV Sumber Rejeki agar bekerja lebih baik lagi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Adapun indikator menurut Afandi (2018:29) adalah sebagai berikut : (1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja, (4) prestasi kerja, (5) pengakuan dari atasan, (6) pekerjaan itu sendiri.

Disiplin kerja (Dk)

Karyawan CV Sumber Rejeki harus selalu menerapkan disiplin untuk menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan sehingga para karyawan CV Sumber Rejeki patuh dan disiplin untuk menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator menurut Hasibuan (2016:194)

adalah sebagai berikut : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladanan pimpinan, (3) keadilan, (4) pengawasan melekat, (5) sangsi, (6) ketegasan, (7) hubungan kemanusiaan.

Komitmen organisasi (Ko)

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana para karyawan harus memberikan perhatian serta mencurahkan tenaga terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan CV Sumber Rejeki. Adapun indikator menurut Kaswan (2016:208) adalah sebagai berikut : (1) rasa memiliki, (2) rasa bergairah terhadap pekerjaan, (3) kepemilikan terhadap organisasi.

Kinerja karyawan (Kk)

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan CV Sumber Rejeki berdasarkan tingkah laku, semangat kerja dalam menjalankan aktivitas untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan benar. Adapun indikator menurut Kasmir (2016:208) adalah sebagai berikut : (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) waktu, (4) kerjasama antar karyawan (5), penekanan biaya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Alat ukur uji untuk mengetahui sah atau valid tidaknya pertanyaan dalam kuisioner disebut uji validitas. Pengujian validitas dilakukan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur ke validitasnya dalam penelitian. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson's product moment coefficient r* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu: (1) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid, (2) jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:47) pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas, pengujian ini memiliki maksud mengukur ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab isian pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dikerjakan secara bersamaan terhadap keseluruhan butir pertanyaan. (1) jika nilai *cronbach* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel, (2) jika nilai *cronbach* $\leq 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:305) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda mempunyai makna untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, jika ada dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Ada pun persamaan linier yang ditetapkan yaitu : $Kk = a + b_1Mk + b_2Dk + b_3Ko + e$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali, (2018:161) menyatakan jika residual tidak mengikuti distribusi normal, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Untuk menguji dalam penelitian ini apakah ada distribusi normal, maka dapat digunakan dengan metode *kolmogorov-smirnov* atau melalui pendekatan grafik. (a) pendekatan *kolmogorov-smirnov*, syarat pendekatan ini dalam pengambilan keputusan adalah : (1) nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil data tersebut berdistribusi normal,

(2) nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil data tersebut tidak berdistribusi normal, (b) pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas dalam pendekatan grafik yaitu *p-p plot of regression standart*, dalam pengujian ini menyatakan distribusi dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal, antara 0 dan pertemuan dengan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* atau variabel bebas. Seharusnya, pada model regresi yang baik, tidak ada terjadinya korelasi antara variabel *independent* atau variabel bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor (vif)* yang dihasilkan melalui pengolahan data dalam model regresi dengan bantuan SPSS 23. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu: (1) jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai *vif* < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel *independen*, (2) jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai *vif* ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel *independen*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan *varian dari residual* dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau tidak heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah disprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Adapun dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F sering digunakan untuk melihat layak atau tidaknya model yang digunakan. Berikut ini cara melakukan uji F sebagai berikut menurut Ghozali (2018:68). pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan kriteria keputusan: (1) nilai signifikan $F \leq 0,05$ berarti model dikatakan layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, (2) nilai signifikan $F > 0,05$ berarti model dikatakan tidak layak dan tidak dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variable dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (mk), disiplin kerja (dk), dan komitmen organisasi (ko) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya terhadap kinerja karyawan (kk).

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:99) uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf yang signifikan. dibawah ini ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu : (1) Jika nilai signifikan terhadap uji t $< 0,05$ maka dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (2) jika nilai signifikan terhadap uji t $> 0,05$ maka dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan atau indikator dapat dinyatakan valid

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
MK	MK1	0,734	0,4296	Valid
	MK2	0,765		Valid
	MK3	0,709		Valid
	MK4	0,554		Valid
	MK5	0,719		Valid
	MK6	0,744		Valid
DK	DK1	0,764		Valid
	DK2	0,671		Valid
	DK3	0,586		Valid
	DK4	0,710		Valid
	DK5	0,665		Valid
	DK6	0,738		Valid
	DK7	0,579		Valid
KO	KO1	0,674		Valid
	KO2	0,866		Valid
	KO3	0,853		Valid
KK	KK1	0,508		Valid
	KK2	0,828		Valid
	KK3	0,785		Valid
	KK4	0,785		Valid
	KK5	0,729		Valid

Sumber : Data Primer, 2021(diolah)

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan item menghasilkan nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,429.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan menilai berdasarkan konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$. Pada tabel 2 menunjukkan hasil reliabilitas pada variabel yang digunakan di penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,782	Reliabel
Disiplin Kerja	0,796	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 dapat menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner realibel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menganalisa antara motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan program SPSS 23 for windows dalam proses perhitungannya sehingga diperoleh hasil pada tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coefisiensts		
	B	Standart Error	Beta	T	Signifikan
(Constant)	6,081	3,655		1,664	106
MK	,137	,094	203	1,456	,155
DK	,355	,092	550	3,876	,001
KO	,141	,202	099	0,702	,488

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 3 persamaan regresi linier berganda dapat dikatakan sebagai berikut :

$$Kk = 6,081 + 0,137Mk + 0,355Dk + 0,141Ko$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat menyatakan bahwa : (1) nilai konstanta sebesar 6,081 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi bersifat konstan, maka nilai dari variabel yaitu kinerja karyawan sebesar 6,081, (2) koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,137 yang bersifat positif, maka koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja semakin membaik maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja

karyawan dan begitu pula jika motivasi kerja menurun maka akan berdampak juga dalam penurunan kinerja karyawan, (3) koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,355 yang bernilai positif, maka koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja semakin membaik maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan dan begitu pula jika Disiplin Kerja menurun maka akan berdampak juga dalam penurunan kinerja karyawan, (4) koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,141 yang bernilai positif, maka koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi semakin membaik maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan dan begitu pula jika komitmen organisasi menurun akan berdampak juga dalam penurunan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut adalah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dapat dilakukan menggunakan metode pendekatan *kolmogorov-smirnov* dan pendekatan grafik. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka data berdistribusi tidak normal. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka data berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov Smirnov Test
Unstandardized Residual

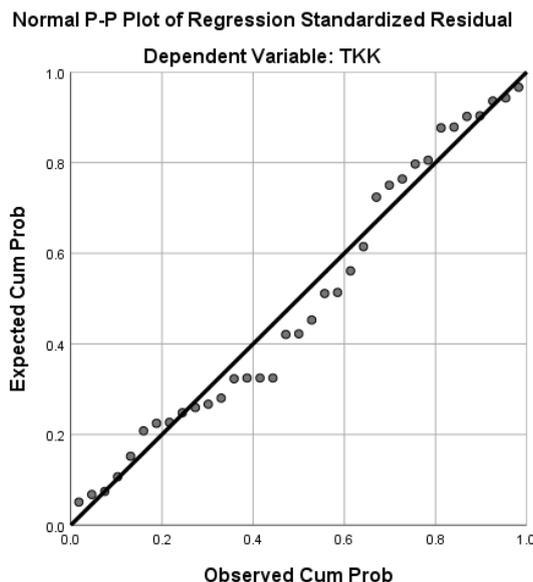
N	35
Normal	Mean
Parameters	Std. Deviation
Most Extreme	Absolute
Differences	Positive
	Negative
Test Statistic	
asyp. Sig. (2-tailde)	

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dikatakan nilai signifikan *kolmogorov-smirnov* pada *asyp* *signifikansi* lebih dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,080, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Pendekatan Grafik

Dalam menguji data menggunakan pendekatan grafik, yaitu *normal p-p plot standardized residual* dengan adanya pengujian ini di isyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Berikut hasil grafik normalitas yang telah diolah dalam SPSS sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
 Sumber : Data Primer 2021 (diolah)

Berdasarkan pada Gambar 2 telah menunjukkan bahwa dalam penelitian ini telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan pola data telah berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau bebas. Seharusnya pada model regresi yang baik tidak ada terjadinya kolerasi antara variabel independent atau variabel bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (vif) yang dihasilkan melalui pengolahan data dalam model regresi dengan bantuan SPSS 23. Adapun hasil pengambilan keputusan yaitu : (1) Jika nilai *toleranca* > 0,10 atau nilai vif < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel *independen*, (2) jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai vif ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel *independen*.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

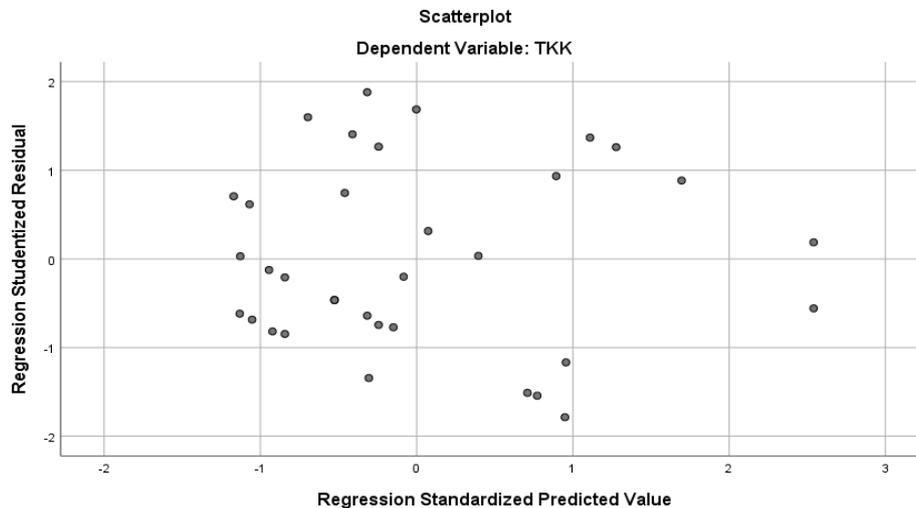
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
MK	0,972	1,029	Bebas Multikolinearitas
DK	0,942	1,062	Bebas Multikolinearitas
KO	0,955	1,047	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai *tolerance* mendekati atau lebih besar dari 0,10 nilai vif (*variance influence factor*) lebih kecil dari angka 10 dari setiap variabel. Hal ini disimpulkan bahwa dalam uji multikolinearitas ini tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel atau bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independent dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengajian Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homokedastistas. Jika *variance* berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil gambar dari heteroskedastisitas :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer 2021 (diolah)

Berdasarkan Gambar 3 *scatter plot* menunjukkan bahwa data tersebut telah tersebar dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas pada penyebarannya data tersebut. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui layak tidaknya model yang digunakan dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan ketentuan penerimaan dan penolakan suatu model penelitian adalah sebagai berikut : (1) jika nilai signifikan $F \geq 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak, (2) jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan. Berikut hasil uji kelayakan model (*good of fit*) dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS 23 dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58,067	3	19,356	7,273	0,01
Residual	82,505	31	2,661		
Total	140,571	34			

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,01 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengetahui ketepatan nilai paling baik dalam analisis regresi, dimana hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,643 ^a	,431	,356	1,631

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai (R²) sebesar 0,431 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rejeki mempunyai pengaruh sebesar 43,1 %, sedangkan sisahnya (100%-43,1% = 56,9%) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu vaariabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan *sig-value* dengan *sig a* untuk masing-masing variabel. Kriteria pada uji t sebagai taraf signifikan sebesar (a=5%). Berikut ini hasil pengolahan data yang telah didapat :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coefisients		
	B	Standart Error	Beta	T	Signifikan
(Constant)	6,081	3,655		1,664	0,106
MK	,137	,094	203	1,1456	,155
DK	,355	,092	55	3,876	,001
KO	,141	,202	99	0,702	,488

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari tabel 8 dapat dijelaskan bahwa masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut : (1) hasil uji t variabel motivasi kerja sebesar $0,155 > 0,05$ yang berarti nilai variabel dari motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) hasil uji t pada variabel disiplin kerja sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti nilai variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) hasil uji t variabel komitmen organisasi sebesar $0,0488 > 0,05$ yang berarti nilai variabel dari komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki tingkah pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Nahdluddin, *et al* (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rozalia, *et al* (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki tingkat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Marsoet, *et al* (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki bagian produksi. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sebagian dari karyawan bagian produksi kurang merasakan adanya dorongan motivasi dari atasan sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki bagian produksi. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dilaksanakan oleh para karyawan dengan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi, (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki bagian produksi. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi kurang karena disebabkan oleh rasa kurang memiliki para karyawan terhadap perusahaan, hal tersebut yang dapat mengganggu kestabilan produksi perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam hasil penelitian ini peneliti melaksanakan sesuai prosedur ilmiah yang sudah ditetapkan pada penelitian ini. Namun peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut : (1) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Sementara itu masih banyak beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, (2) peneliti yang telah membagikan kuesioner, tetapi terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak selalu menggambarkan dengan keadaan yang terjadi dalam perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan ini, terdapat saran dari peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rejeki Bagian Produksi sebagai berikut : (1) Bagi CV Sumber Rejeki diharapkan memberikan dorongan lebih terhadap para karyawan atau memberikan

insentif terhadap para karyawan agar mereka selalu bekerja dengan penuh semangat agar mampu menjaga kestabilan produksi, (2) Bagi CV Sumber Rejeki diharapkan untuk selalu mempertahankan kualitas disiplin kerja para karyawan yang sangat baik serta senantiasa meningkatkan peraturan dan memperhatikan para karyawan dalam menjalankan peraturan, sehingga dapat terciptanya kedisiplinan para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, (3) Bagi CV Sumber Rejeki diharapkan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi karena agar para karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan yang akan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zana Publishing. Lampung.
- Andayani, D .2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SXZ SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1):1-6
- Bintoro, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media : Yogyakarta.
- Dwikristianto, A. Kempa, S. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*,5 (3):1-9.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya*. Pt Bumi Askara. Jakarta.
- Juniantara. I. Riana, G. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4 (09) : 611-628.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthans, F. 2012. *Prilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Marsoit, P. Sendow, G. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* 5 (3): 4285-4294.
- Nahdluddin, M. Maftukah, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Jurnal* 4 (3): 219-228.
- Rozalia, N. A, Utami, H. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 26 (2): 1-8.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* . Pt Rineka Cipta. Jakarta.