
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PANCA BINA BANUA
KECAMATAN SUNGAI LOBAN KABUPATEN TANAH BUMBU****Akhmad Aryandi Saputra** 

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ULM Banjarmasin

E-mail: akhmad.aryandi@gmail.com**ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, dimana seluruh karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu sebanyak 36 orang digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Panca Bina Banua. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Panca Bina Banua. Hal ini disebabkan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung bekerja dengan maksimal, sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja menjadikan karyawan taat pada seluruh aturan yang berlaku dalam organisasi dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and work discipline on the performance of CV Panca Bina Banua employees in Loban River District, Tanah Bumbu Regency. The type of research used is causal. The sampling technique used a census, where all employees of CV Panca Bina Banua, Sungai Loban District, Tanah Bumbu Regency, were 36 people used as respondents. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of testing the hypothesis states that Organizational Commitment and Work Discipline affect the Employee Performance of CV Panca Bina Banua. This is because employees who are committed to the organization tend to work optimally, thus affecting Employee Performance and Work Discipline make employees obey all the rules that apply in the organization and work done in accordance with established procedures, thus affecting Employee Performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada dasarnya dilakukan kepada karyawan untuk mendapatkan hasil perkembangan karyawan dengan sebaik-baiknya, hubungan yang baik sesama individu karyawan, secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto, 2012:1).

Kinerja karyawan dipengaruhi komitmen organisasi. Sikap penerimaan yang ditunjukkan karyawan adalah bentuk komitmen organisasi, mempunyai keyakinan kuat terhadap segala bentuk nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan dan mempunyai bagian terpenting dalam organisasi. Komitmen ini akan mempengaruhi kinerja karyawan (Priansa, 2014: 232). Komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan. Kunci keberhasilan organisasi dalam manajemen ditentukan jika manajemen organisasi berhasil menumbuhkan komitmen organisasi karyawan.

Menurut (Hisabuan, 2017:193) menyatakan disiplin merupakan suatu hal untuk melakukan koreksi atau menghukum terhadap kondisi karyawan ketika melakukan pelanggaran atau ketentuan dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan. Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian awal dengan manajer di CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu tanggal 17 Februari 2018 diketahui karyawan yang keluar 3 orang karena merasa cukup dan ingin mandiri. Karyawan tersebut memiliki komitmen rendah pada aspek kontinu. Karyawan yang 1 orang karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan ini tidak loyal terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan ini tidak memiliki komitmen organisasi pada aspek normatif.

Berdasarkan hal tersebut diatas penelitian ini ingin mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

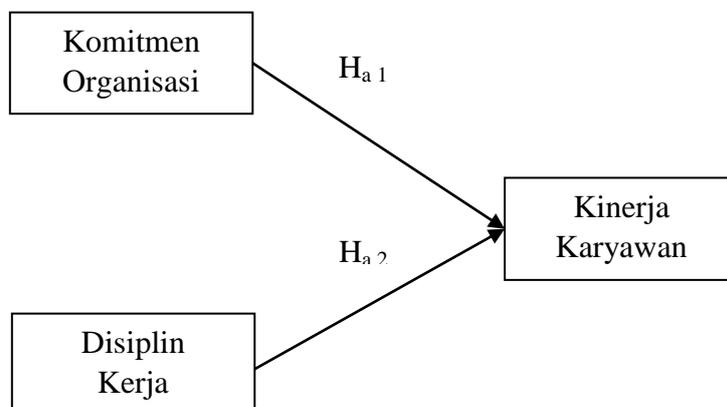
TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Wibowo, 2016:188) “mengungkapkan komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terikat dalam kegiatan organisasi”. Menurut (Kaswan, 2014:126) “menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dalam suatu organisasi. Kepercayaan yang kuat itu diiringi dengan kemauan menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas kepentingan organisasi”.

Menurut (Hasibuan, 2017:193) “mengungkapkan kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak”.

Menurut (Mangkunegara, 2010:59) “menyatakan kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Kerangka Pikir



Hipotesis

H_{a1}= Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a2}= Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Adapun sifat penelitiannya berbentuk asosiatif. Jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017:37). Populasi penelitian seluruh karyawan tetap CV Panca Bina BanuaKecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 36 orang.

HASIL DAN ANALISIS

Pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Panca Bina BanuaKecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 36 orang. Karakteristik responden yang dominan dilihat dari usia 31-45 tahun berjumlah 19 orang (52,78%). Karakteristik responden yang doominan dilihat dari masa kerja >5 tahun berjumlah 19 orang (52,78%). Karakteristik responden laki-laki 33 orang (91,67%). Karyawan jenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang (8,3%). Karakteristik responden dilihat dari pendidikan SMK berjumlah 22 orang (61,11%). Karyawan berpendidikan SMA berjumlah 14 orang (38,89%).

Hasil Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r tabel	r hitung	Signifikansi	Valid/Tidak
Kinerja (Y)	Y1	0,396	0,662	0,00	Valid
	Y2	0,396	0,964	0,00	Valid
	Y3	0,396	0,628	0,00	Valid
	Y4	0,396	0,654	0,00	Valid
	Y5	0,396	0,695	0,00	Valid
	Y6	0,396	0,605	0,00	Valid
	Y7	0,396	0,645	0,00	Valid
	Y8	0,396	0,564	0,00	Valid
	Y9	0,396	0,675	0,00	Valid
	Y10	0,396	0,697	0,00	Valid
	Y11	0,396	0,625	0,00	Valid

Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,396	0,713	0,00	Valid
	X1.2	0,396	0,713	0,00	Valid
	X1.3	0,396	0,551	0,04	Valid
	X1.4	0,396	0,663	0,00	Valid
	X1.5	0,396	0,776	0,00	Valid
	X1.6	0,396	0,658	0,00	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,396	0,711	0,00	Valid
	X2.2	0,396	0,778	0,00	Valid
	X2.3	0,396	0,671	0,00	Valid
	X2.4	0,396	0,673	0,00	Valid
	X2.5	0,396	0,796	0,00	Valid

Sumber: Diolah Data (2018)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas angket kinerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

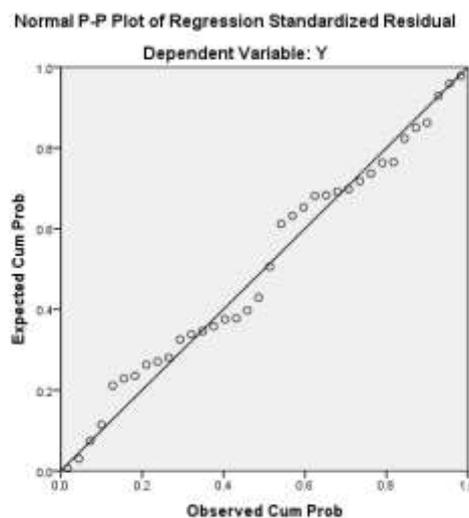
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Reliabilitas
1	Kinerja (Y)	0,859	Cronbach's Alpha > 0,61	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X1)	0,766	Cronbach's Alpha > 0,61	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,772	Cronbach's Alpha > 0,61	Reliabel

Sumber: Diolah Data (2018)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas angket. Kriteria uji reliabilitas angket ini Cronbach's Alpha > 0,61 angket dinyatakan reliabel. Jadi angket kinerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja reliabel dan digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-P Plot pengujian Normalitas

Berdasarkan diagram PPlot di atas, maka data penelitian ini terdistribusi normal karena titik-titik mengikuti garis lurus.

b). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel insepden. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF) (Ghozali, 2017). Untuk mendeteksi ada dan tidaknya multikolonieritas dalam regresi yaitu jika *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolonieritas dan *Tolorance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

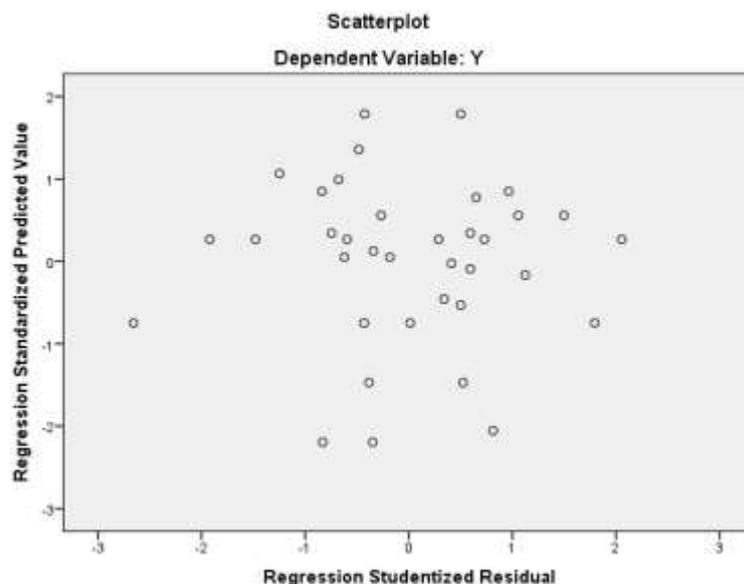
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmmen Organisasi (X1)	0,298	3,355	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,298	3,355	Non Multikolinieritas

Sumber: Diolah Data (2018)

c). Uji Heterokedastisitas

Diagram pancar hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan titik tidak menyebar dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Jadi data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scater plot Heterokedastisitas

d). Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas X1 vs Y

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
X1 * Y	Between Groups	(Combined)	114,889	13	8,838	6,763	,000
		Linearity	106,300	1	106,300	81,343	,000
		Deviation from Linearity	8,589	12	,716	,548	,859
	Within Groups		28,750	22	1,307		
	Total		143,639	35			

Sumber: Diolah Data (2018)

Tabel di atas berisi hasil uji linieritas. Signifikan linierity komitmen organisasi pada tabel di atas 0,00 dan *deviation from linierity* 0,859. Nilai linierity $0,00 < 0,05$ dan *deviation from linierity* $0,859 > 0,05$. Jadi data komitmen organisasi memenuhi persyaratan linieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas X2 vs Y

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
X2 * Y	Between Groups	(Combined)	119,622	13	9,202	6,070	,000
		Linearity	103,629	1	103,629	68,361	,000
		Deviation from Linearity	15,993	12	1,333	,879	,578
	Within Groups		33,350	22	1,516		
	Total		152,972	35			

Sumber: Diolah Data (2018)

Signifikan linierity disiplin kerja pada tabel di atas 0,00 dan *deviation from linierity* 0,578. Nilai linierity $0,00 < 0,05$ dan *deviation from linierity* $0,578 > 0,05$. Jadi data disiplin kerja juga memenuhi persyaratan linieritas.

Uji Model (F)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
Regression	651,200	2	60,898	0,000
Residual	176,439	33		
Total	827,639	35		

Sumber: Diolah Data (2018)

Hasil uji F dalam analisis regresi penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh simultan variabel komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu secara simultan. Uji F juga digunakan untuk menentukan ketepatan model penelitian ini. Nilai F hitung yang menunjukkan pengaruh simultan variabel komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu secara simultan 60,898 dengan signifikansi 0,00. Nilai F hitung $60,898 > F$ tabel sebesar 3,23 dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini dinyatakan layak atau sudah tepat.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	t hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	1,256	3,554	0,001
	Disiplin Kerja (X2)	0,934	2,726	0,010
Konstanta = 7,431	F hitung = 60,898			
R = 0,887	Sig. F = 0,00			
R ² = 0,787	F tabel = 3,23			
Adjusted R Square = 0,774	t tabel = 2,03			
SEE = 2,31228	n = 36			

Sumber: Diolah Data (2018)

Tabel diatas adalah hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,431 + 1,256X_1 + 0,934 X_2$$

Persamaan regresi dengan garis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta 7,341 menunjukkan Kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu = 7,431, apabila variabel bebas dianggap konstan atau tidak berubah. Nilai kinerja karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu yang dicapai sebesar 7,431 jika tidak terjadi kenaikan stres komitmen organisasi dan kenaikan disiplin kerja.
2. Nilai β_1 komitmen organisasi (X1) 1,256 dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan skor komitmen organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,256, jika variabel bebas lain dianggap konstan.

3. Nilai β_2 Disiplin kerja (X2) 0,934 dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan skor disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu akan meningkat sebesar 0,934, jika variabel bebas lain dianggap konstan.

Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	T	Signifikansi
Komitmen Organisasi (X1)	Kinerja	3,554	0,001
Disiplin Kerja (X2)	Karyawan (Y)	2,726	0,010

Sumber: Diolah Data (2018)

Hasil uji t dalam analisis regresi penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu secara parsial. Nilai t hitung untuk pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu sebesar 3,554 dengan signifikansi 0,001. Nilai t hitung untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu sebesar 2,726 dengan signifikansi 0,010.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan menjadi loyal terhadap organisasi dikarenakan pihak perusahaan berkomitmen terhadap pekerja untuk mencukupi segala kebutuhan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dampaknya akan loyal terhadap perusahaan.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan harus patuh dan taat terhadap segala peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga diharapkan mampu menjalankan

segala bentuk pekerjaan dengan baik. Disiplin yang baik akan mengoptimalkan kinerja yang baik pula.

Saran

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai loban Kabupaten Tanah Bumbu. Perusahaan diharapkan mampu memberikan *reward* seperti kenaikan jabatan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan berkomitmen terhadap perusahaan mereka bekerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Sebaiknya perusahaan menerapkan sistem *reward and punishment*, khususnya bagi karyawan yang sering tidak masuk. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang masih melanggar akan memberikan pemotongan gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Segala tindakan yang bersifat tegas dan mendidik harusnya dapat meminimalisir segala aturan yang masih dilanggar oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. (2002). *Performance Manajement*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Danang, Sunyoto. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakaultas Ekonomi UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata: Bumi Aksara.
- Liyas dan Primadi. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. (Jurnal). Diakses dari Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan- Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.

- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja*. Bandung Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Meliyani, P dan Ibrahlim (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)* (Jurnal) diakses dari Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal. Online. Diakses dari Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Juni.
- Pangarso, Astadi dan P. I. Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. (Jurnal) diakses dari Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Umar. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sapitri, Ranty. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Jurnal. Diakses dari JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang. P, Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.