

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ TBK CABANG PEKANBARU

Rospita Theresia Munte

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : rospitamunthe3306@gmail.com

diterima: 06/3/2023; direvisi: 12/4/2023; diterbitkan: 07/6/2023

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Objek penilaian dalam pemeriksaan ini adalah agen yang bekerja di PT. Mandala Multifinance Tbk cabang Pekanbaru memiliki 32 pekerja (informasi perwakilan tahun 2022). Metode pengujian dalam pengujian ini menggunakan prosedur yang terukur, yaitu menerima seluruh wilayah setempat misalnya. Mengolah dan meneliti data dengan menggunakan penilaian straight backslide tidak sama dengan mengolah data dengan menggunakan program transformasi SPSS 26. Dalam berbagai kekambuhan langsung, pengujian anggapan dan teori digunakan untuk menguji informasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Objek penilaian dalam pemeriksaan ini adalah agen yang bekerja di PT. Mandala Multifinance Tbk cabang Pekanbaru memiliki 32 pekerja (informasi perwakilan tahun 2022). Metode pengujian dalam pengujian ini menggunakan prosedur yang terukur, yaitu menerima seluruh wilayah setempat misalnya. Mengolah dan meneliti data dengan menggunakan penilaian straight backslide tidak sama dengan mengolah data dengan menggunakan program transformasi SPSS 26. Dalam berbagai kekambuhan langsung, pengujian anggapan dan teori digunakan untuk menguji informasi.

Keywords: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap bisnis perlu bergerak maju agar dapat bertahan dalam bisnis. Sesuatu yang menunjang kemajuan suatu organisasi adalah eksekusi yang representatif. Eksekusi pekerja merupakan pusat pengerjaan SDM organisasi. Perusahaan akan maju semakin pesat jika semakin produktif karyawannya. Sumber daya manusia suatu perusahaan, selain sistemnya, memainkan peran penting. Jadi majunya suatu organisasi karena sifat SDM yang membangun energi kerjasama dalam suatu organisasi. Sudah selayaknya pula kolaborasi yang wajar antara pekerja dan organisasi harus menciptakan hubungan yang umumnya menguntungkan satu sama lain.

Suatu organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas dan spesifik agar dapat memaksimalkan setiap pencapaian guna mencapai kinerja yang maksimal, dan interaksi atau hubungan antar seluruh elemen harus saling mendukung dan percaya. Dorongan yang baik dari organisasi dan pimpinan sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja, memotivasi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Selain itu, setiap pekerja harus memiliki pilihan untuk membina dirinya agar memiliki keunggulan presentasi yang serius. Untuk situasi ini, asosiasi dan perintis sebaiknya juga memperhatikan beberapa sudut pandang penting agar disiplin kerja dapat tercapai, motivasi kerja, dan komitmen organisasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dampak evaluasi pelaksanaan perwakilan di PT. Pada tahun 2022, Mandala Multifinance Tbk cabang Pekanbaru mendapatkan penilaian kinerja cukup baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk cabang Pekanbaru perlu ditingkatkan karena sudah cukup baik. Hal ini tidak lepas dari tidak adanya disiplin kerja yang representatif, tidak adanya inspirasi dari otoritas atau organisasi, dan tidak adanya tanggung jawab hierarkis. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap menurunnya pameran perwakilan yang bekerja di PT. Mandala Multifinance Tbk cabang Pekanbaru.

Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula presentasi perwakilannya dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah presentasi perwakilannya. Organisasi kemudian akan mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan karena karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja berkat motivasi yang efektif. Inspirasi kerja yang rendah akan menyebabkan rendahnya eksekusi.

Hal ini diluar kemungkinan bagi eksekusi perwakilan yang rendah untuk mencapai hasil yang besar jika tidak ada inspirasi, karena inspirasi itu sendiri adalah suatu kebutuhan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, semakin tinggi tanggung jawabnya, semakin tinggi pula kewajiban yang diturunkan, sehingga semakin tinggi pula kewajiban tersebut mempengaruhi presentasi yang dilakukan oleh wakil tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah (2018; 98) mengungkapkan bahwa pameran pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mondy, et al dalam Nurmansyah (2021;108) terdiri dari:

1. Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*)
2. Kualitas Kerja (*quality of work*)
3. Kemandirian (*dependability*)
4. Inisiatif (*initiative*)
5. Adaptabilitas (*adaptability*)
6. Kerjasama (*cooperation*)

2. Disiplin Kerja

Nurmansyah (2017; 230) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan administrasi yang menjamin bahwa cara pandang, perilaku dan kegiatan pekerja sesuai dengan pedoman dan prinsip hierarki. Dengan kata lain, sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dapat dianggap disiplin. Adapun indikator disiplin kerja menurut Nurmansyah (2018;233) adalah:

1. Mematuhi peraturan perusahaan
2. Melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar
3. Tanggungjawab pada tugas dan pekerjaan
4. Tingkat absensi

3. Motivasi Kerja

Menurut Louis A.Allen dalam Nurmansyah (2018; 108) bahwa inspirasi adalah hasil karya seorang sutradara dalam memberikan motivasi, tenaga dan dukungan kepada orang lain untuk melakukan suatu tindakan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Hersey dan Blanchard dalam Nurmansyah (2018;114) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki dan sosial
4. Kebutuhan harga diri dan status
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan

4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Dessler dalam Nurmansyah (2016; 187) sebagai tingkat identifikasi pribadi dan keterlibatan dengan organisasi. Tanggung jawab yang tinggi digambarkan oleh tiga hal, khususnya: keyakinan yang kuat dan pengakuan terhadap tujuan dan nilai-nilai asosiasi, bidang kekuatan bagi organisasi untuk bekerja bagi asosiasi. Allen dan Mayer dalam Nurmansyah (2016;194) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu:

1. Penuh perasaan, merupakan gambaran betapa suatu bagian pergaulan ikhlas terhubung, mengetahui dan terlibat dengan pergaulan.
2. Keberlanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian yang disebabkan oleh karyawan yang meninggalkan perusahaan, seperti senior yang kehilangan promosi atau tunjangan.

3. Standardisasi, adanya rasa tanggung jawab untuk tetap berada dalam pergaulan. Pengalaman sosialisasi mengenai sejauh mana perasaan kewajiban karyawan menghasilkan komitmen normatif.

METODE PENELITIAN

Objek pemeriksaan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, inspirasi kerja dan kewajiban hierarki perwakilan pelaksanaan di PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru dengan jumlah populasi sebanyak 32 (data karyawan tahun 2022). Sampel yang diambil sebanyak 32 responden dari keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru tahun terakhir penelitian yaitu tahun 2022. Karena jumlahnya hanya 32 responden, maka populasi sekaligus dijadikan sampel penelitian.

Jenis informasi dalam eksplorasi ini bersifat subjektif dan kuantitatif. Data yang tidak direpresentasikan secara numerik, seperti sejarah perusahaan dan PT dalam penelitian ini, dianggap kualitatif. Mandala Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru. Sedangkan kuantitatif adalah informasi berupa angka-angka yang menunjukkan jumlah atau ukuran suatu hal. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data hasil rekapitulasi kuesioner yang sudah disebarkan dan diisi oleh responden, kemudian data tersebut diolah di SPSS.

Salah satu tahapan kegiatan penelitian adalah analisis data, yaitu proses pengumpulan dan pengelolaan data. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik penyelidikan informasi kuantitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dan perangkat lunak SPSS Versi 26 for Windows sebagai alat analisisnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian spekulasi menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan pelaksanaan yang representatif. Berdasarkan hasil estimasi yang telah dilakukan, diperoleh t hitung yang ditentukan sebesar $2,197 > t$ tabel $2,037$ dan nilai tingkat kepentingan sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini secara nyata menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara faktor disiplin kerja dengan pelaksanaan keterwakilan di PT. Mandala Multifinance Tbk.

Menurut penelitian Eka (2021), kinerja karyawan pada PT dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kantor Pusat Mega Finance di Jakarta Selatan.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan hasil estimasi yang telah dilakukan, diperoleh t hitung yang ditentukan sebesar $5,225 > t$ tabel $2,037$ dan tingkat kepentingan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Tes ini benar-benar menunjukkan bahwa inspirasi kerja secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Artinya terdapat pengaruh antara faktor inspirasi kerja terhadap eksekusi representatif pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chyntia dkk. (2023), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Uang Kota Palopo.

Telah dibuktikan, sebagai efek samping dari pengujian spekulatif, bahwa pelaksanaan pekerja dipengaruhi oleh tanggung jawab hierarki. Dari hasil penilaian akhir diperoleh t hitung yang ditentukan sebesar $2,197 > t$ tabel $2,037$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$, sehingga berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Tes ini benar-benar menunjukkan bahwa tanggung

jawab hierarki sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Artinya terdapat pengaruh antara variabel tanggung jawab otoritatif dan eksekusi perwakilan pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

Penelitian yang diarahkan oleh Larasati dan Wahuni (2018), dimana hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa tanggung jawab hierarki berdampak pada eksekusi perwakilan di PT. Agen Asuransi Prudential Surabaya.

Pengujian spekulasi menunjukkan bahwa pameran yang representatif dipengaruhi oleh disiplin kerja, inspirasi kerja, dan tanggung jawab hierarki secara bersama-sama. Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan, t tidak sepenuhnya ditetapkan sebesar $9,297$, yang lebih jelas dari t tabel sebesar $2,950$ dan tingkat signifikansinya adalah $0,000$, lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 adalah diberhentikan dan H_4 diakui.

Pengujian tersebut secara bersama-sama menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan berbagai tingkat tanggung jawab berdampak pada pelaksanaan penggambaran. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja, inspirasi kerja, dan tanggung jawab semuanya mempunyai dampak satu sama lain otoritatif serta eksekusi representatif pada PT. Mandala Multifinance Tbk.

Menurut penelitian Santoso (2017), kinerja karyawan pada PT dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja, dari empat indikator yang terkandung dalam disiplin kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "tingkat absensi" dengan rata-rata sebesar $3,28$. Artinya karyawan yang bekerja PT. Mandala Multifinance Tbk sudah tidak memiliki tingkat absensi yang buruk karena rata-ratanya sudah dikatakan cukup baik.

2. Motivasi kerja, dari enam indikator yang terkandung dalam motivasi kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kebutuhan keselamatan dan keamanan” dengan rata-rata sebesar 4,16. Artinya karyawan memiliki kebutuhan keselamatan dan keamanan saat melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diberikan perusahaan dari peralatan maupun standar kerja yang dibuat oleh perusahaan.
Komitmen organisasi, dari enam indikator yang terkandung dalam komitmen organisasi rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “rasa percaya terhadap perusahaan” dengan rata-rata sebesar 4,03. Artinya karyawan merasa percaya pada perusahaan bahwa dengan bekerja diperusahaan tersebut ia bisa memiliki karir yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
 3. Kinerja karyawan, dari keenam indikator yang terkandung dalam kinerja karyawan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kerja sama” dengan rata-rata sebesar 4,16. Artinya karyawan yang bekerja di PT. Mandala Multifinance Tbk sudah melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja. 3,95 masuk dalam kategori baik, sedangkan indikator terendah yaitu “efektivitas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,66 masuk dalam kategori baik.
- Eka, Priehadi Dhasa, 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kanto Jakarta Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3 No. 4
- Larasati dan Wahyuni, 2018) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 7 No. 12
- Nurmansyah SR, 2016. *Perilaku Organisasi (Mengelola Orang dan Organisasi)*, Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah, 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Teori&Penelitian)*, Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Santoso, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia Persero Cabang Pamulang)*. Jurnal MANDIRI, Vol. 1 No. 2

DAFTAR PUSTAKA

- Chyntia., Haedar., Sari Ratna Dewi ,2023. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Kota Palopo*. *Journal of Management & Business*, Vol. 6 No. 1