

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan

Raihanah Daulay^{1*}, Efry Kurnia², Irvan Maulana³

^{1,2,3}*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221*

* **Korespondensi:** raihanadaulay@umsu.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja, Disiplin dan Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 85 orang karyawan perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat memperlihatkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, tanggungjawab kerja, disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja, Disiplin, Kinerja karyawan*

Abstract. The purpose of the study is to know and analyze the variable influence of organizational commitments, job responsibilities, discipline and employee performance. This research was conducted on regional company in Medan City. The population in this study is all employees and samples of this research used a saturated sample of 85 people in the company's employees. The data collection techniques used are classic assumptions, multiple linear regression, T-Test, F-test, and coefficient of determination. The results of this research can show that simultaneously the organization's commitment, work responsibilities, discipline, significant effect on the performance of employees in the local company in the city of Medan

Keywords: *Organizational commitment, responsibilities of work, discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya.

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggungjawab, disiplin, inisiatif. (Sutrisno, 2010)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Tanggung jawab kerja adalah bagaimana setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggungjawabannya dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu simulasi kinerja yang tepat dan terpadu.

Kinerja karyawan yang diharapkan juga akan dapat tercapai dengan adanya komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. (Wibowo, 2013). Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Selain itu untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan. (Rivai, 2004)

mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang yang di nilai dari beberapa periode yang ditentukan.

Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.(Chuzaimah, 2009).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Hakim, 2006). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya.

Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja (As'ad, 1999) antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan..Indikator Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut: Kualitas, Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas. Kuantitas, Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Waktu kerja, Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Kerja sama, Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai. (Nur'Aini, 2016).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi (Wibowo, 2013). Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Selain itu komitmen organisasi sebagai perasan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standart etika disuatu organisasi dan menyatakan komitmen serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2010). Sedangkan komitmen adalah perasaan identifikasi ,keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan

keyakinan seseorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya atau perusahaannya dan organisasi maka biasanya akan menetap lama didalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor. Misalnya Steers dalam (Sopiah, 2008) mengidentifikasi ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu: Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Bahwa terdapat tiga macam komponen dari indikator komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya. Komitmen Normative (*normative commitment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

Tanggung Jawab Kerja

Karyawan merupakan modal bagi setiap perusahaan, sebagai modal perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah karena mereka memiliki kemauan, pikiran, status dan latar belakang yang heterogen. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong agar karyawan tetap produktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memberikan kepuasan bagi mereka (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017). Tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama (Hawari, 2012). Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa (Abdullah, 2010).

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Sutermester, 1999). Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja dan tanggung jawab kerja pegawai yang berkompeten dibidangnya. Tanggung jawab adalah kewajiban seorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung jawab kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, -faktor yaitu: motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian (*skill*), pendidikan, masa kerja, pelatihan, dan kedisiplinan.

Tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. Indikator tanggung jawab dapat dijadikan tolak ukur dalam tanggung jawab kerja, yaitu: Penggunaan waktu dalam bekerja. Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diseslesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tertunda untuk aktivitas lain (Sudarmanto, 2009). Penggunaan waktu dalam kerja ini meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masingnya membentuk satuan tugas/kerja tertentu. Integritas adalah sutaukesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.

Disiplin kerja

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menerapkan aturan-aturan untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Aturan-aturan akan dapat terlaksana ketika setiap individu patuh dan disiplin dalam menjalankan aturan dan kebijakan perusahaan.

Ada dua bentuk disiplin kerja; 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan (Mangkunegara, 2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

a. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan 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 karyawan; dan 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Singodimedjo, 2002)

b. Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu: 1) Pendekatan disiplin modern : Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman; 2) Pendekatan disiplin dengan tradisional : Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman; 3) Pendekatan disiplin bertujuan. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa: a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai; b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku; c) Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik; dan d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya. (Mangkunegara, 2013)

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya: 1) Tingkat kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran; 2) Tata cara kerja. Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi; 3) Ketaatan pada atasan. Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik; 4) Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan; 4) Tanggung jawab. Kesiapan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya. (Agustini, 2011)

METODE DAN BAHAN

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian *eksploratif*, dimana variabel diukur dengan skala likers. Metode pengumpulan data dilakukan wawancara (*interview*) dengan angket (*questionnaire*). Jumlah populasi 85 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data digunakan perangkat lunak SPSS versi 24.00, dengan analisis deskriptif. Pengujian hipotesis analisis regresi berganda dan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
Komitmen Organisasi	,383	,342	4,832	,000	
Tanggung Jawab Kerja	,397	,607	8,583	,000	
Disiplin	,391	,515	5,990	,000	

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2019)

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut : $Y = 11,713 + 0,383_1 + 0,397_2 + 0,391_3$

Persamaan diatas memperhatikan bahwa semua semua variabel bebas, terdiri dari komitmen organisasi, tanggungjawab kerja; dan disiplin memiliki koefisien positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
Komitmen Organisasi	,383	,342	4,832	,000	
Tanggung Jawab Kerja	,397	,607	8,583	,000	
Disiplin	,391	,515	5,990	,000	

Sumber: Data Olahan (2019)

Hasil uji parsial memperlihatkan variable komitmen organisasi, tanggungjawab kerja dan disiplin adalah: Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4,832 dan nilai sig.0,00<0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah di Kota Medan. Pada variabel tanggung jawab kerja sebesar 8,583 dan nilai sig.0,00<0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara tanggungjawab kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah di Kota Medan. Selanjutnya untuk variabel disiplin sebesar 5,990 dan nilai sig.0,00<0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah di Kota Medan.

Uji F atau uji simultan dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944,222	3	472,111	100,615	,000 ^b
	Residual	384,766	82	4,692		
	Total	1328,988	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja, Disiplin

Sumber: Data Olahan (2019)

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh F hitung sebesar 100,615 dengan sig.0,00<0. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif secara serempak komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,843 ^a	,710	,703

Sumber: Data Olahan (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,843 atau 84,3% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin adalah erat. Untuk nilai *R-Square* penelitian ini diperoleh sebesar 0,710 yang memperlihatkan 71% kontribusi variabel bebas; komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, $t_{hitung}4,832 > t_{tabel}1,993$ dengan signifikan $0,000 \leq 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Komitmen organisasi akan muncul ketika individu organisasi merasa ikut terlibat didalam organisasi. Keterlibatan ini akan memunculkan rasa memiliki dan melahirkan komitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pradana, 2014) bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta.

Untuk hasil penelitian pada variabel tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan, $t_{hitung}8,583 > t_{tabel}1,993$ dengan signifikan $0,000 \leq 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki para pegawai akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian karyawan Perusahaan Daerah Kota Medan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas suatu pekerjaan ataupun tugas yang diberi kepadanya. Sejalan dengan itu, ketika adanya rasa tanggung jawab yang besar pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diamanahkan

kepadanya, maka seiring itu pula maka produktivitas kerjanya dan kinerjanya akan meningkat pula. Hasil penelitian Jufrizen (2017), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Madani Medan. Konsep tanggung jawab melahirkan hal-hal berikut tindakan yang dilakukan harus memberikan manfaat (maslahat) sebesar-besarnya pada masyarakat, sehingga konsep ini melahirkan sikap kepedulian terhadap lingkungan sosial, yang memberikan dampak bukan hanya pada kebaikan individu secara pribadi, namun berdampak pada masyarakat umum (Daulay, 2016). Selanjutnya hasil penelitian pada variabel disiplin terhadap kinerja karyawan, $t_{hitung} 5,990 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,000 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja dan Disiplin Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas diperoleh $F_{hitung} 100,615 > F_{tabel} 2.72$ dan signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variable komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hamdani, Awatara, & Diva, (2016), menyimpulkan bahwa tanggung jawab dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga tanggung jawab menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka diambil kesimpulan secara parsial, bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan sebaiknya perusahaan membuat kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen yang tinggi karyawan terhadap organisasi, sehingga tanggung jawab dalam menjalankan tugas semakin baik. Menetapkan aturan-aturan yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawans, dan seluruh individu perusahaan disiplin untuk menjalankannya sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan dan memberikan perhatian kepada karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (*loyal*).

REFERENSI

- Abdullah, M. R. (2010). *Praktik Tanggung Jawab Sosial*. Jakarta: PT.Pengantar Studi Etika.
Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
As'ad, M. (1999). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
Chuzaimah. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong).

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 34–56.
- Daulay, R. (2016). Pengembangan Usaha Mikro Untuk Pemberdayaan Ekonomi Umat Islam di Kota Medan. *MIQOT*, XL(1), 44–65.
- Daulay, R., Pasaribu, H. ., Putri, L. ., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Karya Ilmiah AQLI.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. . (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hamdani, Awatara, & Diva, I. putu. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201–208.
- Hawari. (2012). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nur'Aini, S. (2016). Pengaruh Pelayanan, Produktivitas, Kompensasi, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PDAM Tirta-Kota Bangkinang. *JOM Fekon*, 3(1), 1491–1505.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pradana, N. E. R. I. (2014). Model Motivasi peningkatkan kinerja karyawan. *JPSB*, 2(1), 1–15.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Purbacaraka, P. (2010). *Perihal Kaedah Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.
- Sutermeister. (1999). *People and Productivity*. Toronto: Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book.co.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.