

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon

Cinthia Yessica Mantiri,
Johny Kalangi,
Joula Rogahang,

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: chintiajmantiri@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee performances at PT. Bank SulutGo, Branch Tomohon. Based on the attendance level of employees of PT. Bank SulutGo, Branch Tomohon from June to October, it is known that the number of absence is quite a lot which means that there are still employees whose absence are not optimal and are still not as expected. This research is quantitative associative research using the Smart PLS analysis technique. The population in this study were 53 employees but the questionnaire that was successfully collected was 41 respondents. Based on the result of PLS, it is known that Work Discipline has a t value of 6,095 > t table of 1.685 which means that work discipline has a partial effect on employee performance. Organizational commitment is known to have a t value of 7,369 > t table 1,685 which means that Organizational Commitment has a significant partial effect to Employee Performance. Based on the research it is also known that Work Discipline through Organizational Commitment have a t value 5,429 > t table of 1,685 which means that work Discipline through organizational commitment has an effect on employee performance. From the results above, the researcher concludes that the variables of work discipline and organizational commitment must be considered and increased to produce good employee productivity or performance so that company goals can be achieved.*

Keyword: *Work Discipline and Organizational Commitment on Employee performances*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon periode bulan Juni sampai Oktober diketahui bahwa jumlah absensi cukup banyak, yang berarti masih adanya karyawan yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif bersifat kuantitatif. dengan menggunakan teknik analisis Smart PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan tetapi angket yang berhasil dikumpulkan adalah 41 responden. Berdasarkan hasil PLS diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 6,095 > t tabel sebesar 1,685 yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen organisasional diketahui memiliki nilai t sebesar 7,369 > t tabel 1,685 yang berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian juga diketahui bahwa Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional memiliki nilai t sebesar 5,429 > t table sebesar 1,685 yang berarti bahwa Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil diatas maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja dan variabel Komitmen Organisasional harus di perhatikan dan di tingkatkan untuk menghasilkan produktifitas atau Kinerja Karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu

organisasi perusahaan. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya yang

dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal, khususnya tenaga kerja yang dimiliki untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang perusahaan harus lebih kompetitif. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu perusahaan untuk mengukur kemampuan para karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Karyawan harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada saat ini dunia perbankan memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan. Untuk itu diperlukan disiplin yang kuat dari para karyawan agar tetap bertahan dan menang dalam persaingan. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Disisi lain dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja karyawan juga akan ditentukan oleh sejauh mana karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Priansa (2014) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen

organisasi sering didefinisikan sebagai: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu. 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula. Dengan adanya disiplin kerja dan komitmen organisasional yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Berdasarkan pengamatan peneliti pada karyawan PT. BANK Sulutgo Cabang Tomohon. Nampak bahwa perilaku karyawan mencerminkan perilaku yang kurang produktif, hal ini dapat dilihat dari tidak disiplinnya dalam hal ketepatan waktu ketika bekerja, dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan serta mengurangi produktifitas perusahaan.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon Bulan: Juni-Oktober 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah Absensi
				A	I	S	T	
1	Juni	53	21	1	2	19	5	27
2	Juli	53	21	1	0	16	1	18
3	Agustus	53	17	0	0	9	0	9
4	September	53	18	5	0	36	1	42
5	Oktober	53	19	1	0	30	4	35

Sumber: Divisi SDM dan Umum BSG Cabang Tomohon

Dari table diatas dapat diketahui bahwa masih adanya karyawan yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari data yang paling tinggi tingkat absensi terlambat yang paling tinggi adalah pada bulan Juni yaitu sebanyak 5 kali dan tingkat absensi sakit paling tinggi pada bulan September. Dengan tingkat absensi yang tinggi tersebut, baik itu terlambat atau sakit mengakibatkan jam kerja berkurang. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas kurang maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang

maksimal (Sedarmayanti, 2010). Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Ritama, 2014).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon?, Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon?

Disiplin Kerja

Di setiap organisasi kata disiplin selalu menjadi perhatian karena disiplin menyangkut manusia dalam aktivitas kerja yang diarahkan pada kontribusi manusia atau tenaga kerja/pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi. Beberapa pengertian tentang disiplin kerja menyatakan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Veithzel, 2010). Sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari (Nawawi, 2005). Merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Arifin dan Barnawi, 2012).

Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010). Merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Juga berkaitan dengan sikap dari anggota organisasi atau karyawan untuk terus dan

tetap berada dalam organisasi dengan loyalitas atau kesetiaan yang penuh untuk mencapai kesuksesan serta pertumbuhan yang terus menerus (Pio, 2015).

Indikator komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1990) yaitu: (a) Efektif. Keterkaitan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi, (b) Normatif. Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan, (c) Berkelanjutan. Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2012).

Kinerja karyawan menunjukkan hasil finansial atau non-finansial karyawan yang memiliki kaitan langsung dengan kinerja organisasi dan kesuksesannya (Anitha, 2014). Juga dapat dimaknai dalam konteks psikologis dimana kinerja karyawan diartikan lebih tinggi pada pekerja yang bahagia dan puas dan manajemen merasa mudah untuk memotivasi pekerja berkinerja tinggi untuk mencapai perusahaan target (Elnaga and Imran, 2013). Dalam konteks praktis kinerja karyawan terkait dengan bagaimana karyawan mengutamakan kepentingan dan kepuasan nasabah dengan memberikan layanan terbaik, berlaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang terbaik (Pio dkk, 2015).

Indikator Kinerja Karyawan menurut Kesumawaty dan Heriyanto (2013) adalah: (a) Kualitas kerja merupakan suatu ukuran standar kerja dari pekerjaan yang dilakukan; (b) Kuantitas kerja merupakan jumlah atau output yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan; (c) Waktu kerja menunjukkan penggunaan masa kerja dan disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan; (d) Kerjasama, kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan diperlukan sekali dalam setiap pelaksanaan menyelesaikan pekerjaan.

Variabel dalam penelitian secara empiris memiliki hubungan sebagaimana hasil-hasil penelitian berikut ini. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Djiko dkk, 2017), Sedangkan komitmen berhubungan negatif

dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Marsoit dkk, 2017).

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon yaitu berjumlah 53 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket).

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). *Convergent Validity* dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. *Outher Loading (Measurement Model)*
Model Awal

	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
DK 1	0.855		
DK 2	0.933		
DK 3	0.838		
DK 4	0.740		
DK 5	0.640		

DK 6	0.830
KO 1	0.697
KO 2	0.630
KO 3	0.751
KO 4	0.544
KO 5	0.745
KO 6	0.682
KO 7	0.821
KO 8	0.403
KO 9	0.742
KP 1	0.781
KP 10	0.677
KP 11	0.653
KP 12	0.716
KP 2	0.845
KP 3	0.748
KP 4	0.856
KP 5	0.794
KP 6	0.680
KP 7	0.663
KP 8	0.517
KP 9	0.703

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Tetapi menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara *Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE)*. jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0.658
Komitmen Organisasional	0.461
Kinerja Karyawan	0.526

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan > 0,5 sedangkan variabel komitmen organisasional memiliki nilai < 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hanya variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan yang telah memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki *composite reliability* > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Composite reliability* blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0.919
Komitmen Organisasional	0.882
Kinerja Karyawan	0.929

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan table 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel:

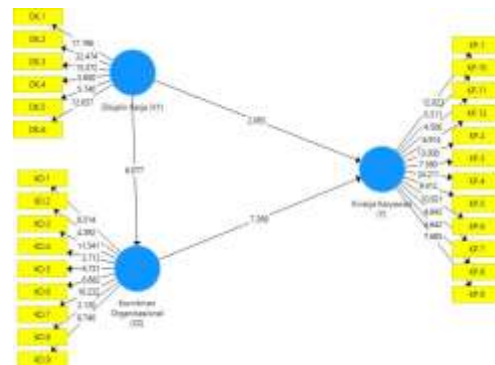
Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja	0.893
Komitmen Organisasional	0.853
Kinerja Karyawan	0.916

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,657 dengan nilai t sebesar 6,095. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,685). Hasil ini berarti bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima



Gambar 1 Model Struktural Penelitian

Tabel 5. *Results for Inner Weights*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Disiplin Kerja- > Kinerja Karyawan	0,657	0,658	0,108	6,095
Komitmen Organisasional- > Kinerja Karyawan	0,680	0,696	0,092	7,369
Disiplin Kerja- > Komitmen Organisasional- > Kinerja Karyawan	0,402	0,416	0,074	5,429

Sumber: Hasil Olah Data PLS 03, 2021

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,680 dengan nilai t sebesar 7,369. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,685). Hasil ini berarti bahwa Komitmen Organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana Komitmen Organisasional meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasional

dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,402 dengan nilai t sebesar 5,429. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,685). Hasil ini berarti bahwa Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa konstruk Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Hasil penelitian tersebut diatas dibuktikan dengan pengujian secara parsial, dimana diperoleh nilai t hitung untuk Disiplin Kerja adalah 2,428 > t table yaitu 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan perhitungan hasil statistic, dapat disimpulkan bahwa konstruk Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Komitmen Organisasional ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Komitmen mempunyai peran yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian tersebut diatas dibuktikan dengan pengujian secara parsial, dimana diperoleh nilai t hitung untuk Komitmen Organisasional adalah 7,864 > t table yaitu 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan perhitungan hasil statistic, dapat disimpulkan bahwa konstruk Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cukup baik jika didorong oleh Komitmen Organisasional yang kuat oleh setiap karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Hasil penelitian tersebut diatas dibuktikan dengan pengujian secara parsial, dimana diperoleh nilai t

hitung untuk Komitmen Organisasional adalah 5,429 > t table yaitu 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional.

Referensi

- Arifin dan Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Djiko I. M., W. Areros., dan S. Kaparang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak PRATAMA Manado. *Jurnal Adminstrasi Bisnis: Universitas Sam Ratulangi*. Vol 5, No 002.
- Elnaga, A. and Imran, A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.4, pp. 137-147.
- Ghozali, I. 2006. *Analysis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kesumawaty, E., dan M. Heriyanto. 2013. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karpriyawan (Studi Kasus Pada Staff PT. Riau Media Televisi Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau*. Vol 1, No 1 (2013).
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., G. Sendow., dan F. S. Rumokoy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Emba Unsrat*. Vol. 5, No. 3 2017.
- Meyer, J. P., dan N. J. Allen. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.

- Cetakan ke-4, Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan [Influence of Spiritual Leadership On Ethical Behavior, Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee Performance. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1, hal. 22-60.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung; Alfabeta Bandung.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.