
**MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UPHUS KHAMANG
INDONESIA**

*MOTIVATION OF WORK, ORGANIZATION COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE EFFECT ON
EMPLOYEES PERFORMANCE PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA*

Oleh:
Zulkifli Suratinoyo¹
Ivonne Saerang²
Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹zulqflee@gmail.com

²ivonnesaerang@yahoo.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak : Persaingan global menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja yang dimilikinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pembagian kuisioner. Sampel penelitian ini sebanyak 66 orang responden, yang merupakan *accidental sampling*. Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas untuk kuisioner. Selain itu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sedangkan secara persial dari hasil pengujian uji t komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyarankan agar PT.Uphus Khamang Indonesia terus meningkatkan serta menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dengan memberikan kinerja atau hasil yang baik agar mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : *motivasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Abstract : *Global competition requires companies to improve the performance of their human resources. Human resource performance is determined by work motivation, organizational commitment and work discipline. The purpose of this study to determine the effect of work motivation, organizational commitment and work discipline on employee performance PT.Uphus Khamang Indonesia. This research uses quantitative approach, data collection method is done through interview and questionnaire division. The sample of this research is 66 respondents, which is accidental sampling. Data analysis using statistical techniques such as validity test, reliability test for kuisioner. Besides the classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination to prove hypothesis. The results showed that work motivation, organizational commitment and work discipline significantly affect the performance of employees simultaneously. While the persial of the test results t test organizational commitment has no effect on employee performance otherwise work motivation and work discipline affect on employee performance. The results of this study suggest that PT.Uphus Khamang Indonesia continues to improve and grow a sense of pride to be part of the organization by providing performance or good results in order to achieve various organizational goals that have been established.*

Keywords: *work motivation, organizational commitment, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini peran *security* dibutuhkan untuk melindungi dan mengamankan lingkungan atau kawasan dari setiap gangguan dan ketidaktertiban serta pelanggaran hukum, yang berperan sebagai unsur pembantu kepolisian negara dibidang penegak hukum dan waspada keamanan.

Tingginya angka kriminal pada saat sekarang ini membuat masyarakat merasa resah dan takut berada ditempat-tempat umum. Salah satu tempat umum yang sangat banyak dikunjungi oleh masyarakat adalah pusat perbelanjaan. Pada saat berada didalam pusat perbelanjaan, para pengunjung sangat mengharapkan adanya pengamanan agar merasa nyaman dan terlindungi selama berada didalamnya. Satuan Pengamanan (Satpam) atau *security* adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya (Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 1 ayat 6).

PT. Uphus Khamang Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang di tawarkan oleh PT. Uphus Khamang Indonesia ini adalah jasa keamanan. Dengan semakin banyaknya para konsumen yang membutuhkan jasa keamanan, maka tenaga *security* PT. Uphus Khamang Indonesia harus mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif, kreatif, handal dan memiliki kemampuan dan kecakapan yang andal untuk menyelesaikan masalah tanpa menimbulkan masalah baru sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien, setiap personil PT. Uphus Khamang Indonesia juga dilengkapi dengan kemampuan fisik dan mental untuk menjadi tenaga kerja profesional yang tidak saja dapat menjalankan fungsi keamanan (*security*) melainkan juga mampu melaksanakan fungsi keselamatan (*safety*) dan pelayanan (*service*) yang didukung oleh sistem peralatan yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan jasa yang profesional dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Uphus Khamang Indonesia, ditemukan bahwa karyawan yang keluar dikarenakan karyawan tersebut mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan yang ada pada PT. Uphus Khamang Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada tabel *turn over* karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Tahun 2017:

Tabel 1. Turn Over Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Tahun 2017

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Masuk | Presentase | Jumlah Karyawan Keluar | Presentase | Total | Presentase |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|------------|------------------------|------------|-------|------------|
| 26 Maret s.d 25 Mei | 65 | 8 | 21,3 | 3 | 4,6 | 5 | 7,7 |
| 26 Mei s.d 25 Juni | 70 | 11 | 15,7 | 0 | 0 | 11 | 15,7 |
| 26 Juni s.d 25 Juli | 81 | 21 | 25,9 | 6 | 8,6 | 15 | 18,5 |
| 26 Juli s.d 25 Agustus | 96 | 14 | 14,6 | 11 | 11,4 | 3 | 3,1 |
| 26 Agustus s.d 25 September | 99 | 10 | 10,1 | 0 | 0 | 10 | 10,1 |
| 26 september s.d 25 Oktober | 109 | 16 | 14,7 | 8 | 7,3 | 8 | 7,3 |

Sumber : PT.Uphus Khamang Indonesia Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar terbanyak pada tanggal 26 Juli s.d 25 Agustus yaitu sebesar 11 karyawan (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan yang ada pada PT. Uphus Khamang Indonesia menurun, hal ini dikarenakan kurangnya kepedulian terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Uphus Khamang Indonesia, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia menurun dan terdapat masalah. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Tahun 2017
(Sistem Finger Print) (%)

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Keterangan | | | |
|--------|-----------------------------|-----------------|------------|-------|------|--------|
| | | | I | S | TK | T |
| 1 | 26 Maret s.d 25 Mei | 65 | 4,44 | 13,07 | 0 | 21,56 |
| 2 | 26 Mei s.d 25 Juni | 70 | 8,66 | 12,96 | 2,45 | 10,33 |
| 3 | 26 Juni s.d 25 Juli | 81 | 2,17 | 8,76 | 0,96 | 13,78 |
| 4 | 26 Juli s.d 25 Agustus | 96 | 5,43 | 15,23 | 0 | 38,45 |
| 5 | 26 Agustus s.d 25 September | 99 | 11,13 | 10,44 | 0 | 65,33 |
| 6 | 26 september s.d 25 Oktober | 109 | 5,56 | 21,11 | 0,93 | 54,26 |
| JUMLAH | | | 37,39 | 81,57 | 4,34 | 203,71 |

Sumber : PT.Uphus Khamang Indonesia Tahun 2017

Keterangan rekapitulasi absensi karyawan

I : Izin

S : Sakit

TK : Tanpa Keterangan

T : Terlambat

Dapat dilihat dari tabel 2 presentase keterlambatan karyawan pada 26 Agustus s.d 25 September mencapai 65,33% dan pada 26 September s.d 25 Oktober mencapai 54,26%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan menurun serta kurangnya motivasi karyawan untuk tidak datang terlambat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
3. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat perusahaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Mathis dan Jackson (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Komitmen Organisasional

Sopiah (2008) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Zurnali (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi Sumber Daya Manusia adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi.

Disiplin Kerja

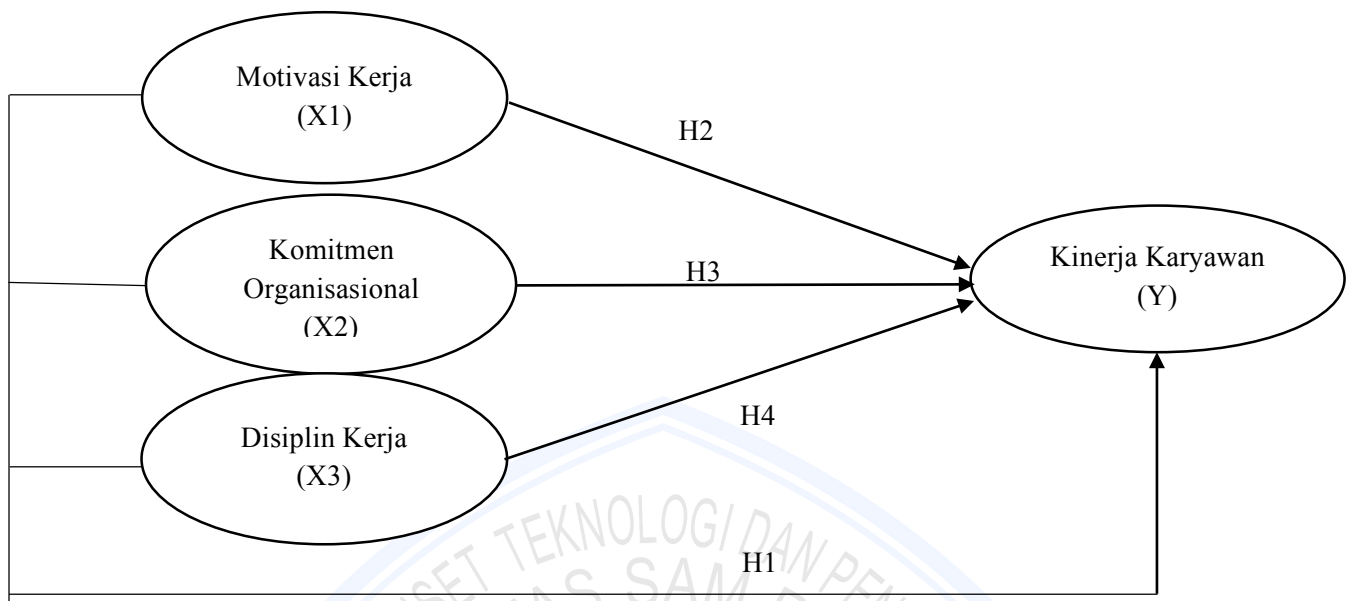
Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian Terdahulu

Tielung (2013) dengan judul Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Tujuan penelitian ini menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah VII Manado. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Krisnanda (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial serta untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial serta menentukan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kontribusi sebesar 64,3 persen. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Triyaningsih (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah, untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Hasil analisis diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Hasil dari uji asumsi klasik menyimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi. Multicolinearitas, Autocorelation dan Heteroskedastitas

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber : Kajian Teori 2018***METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, Menurut Sugioyono (2012) penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Melalui penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Uphus Khamang Indonesia di Kota Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2009). Populasi yang digunakan penulis sebagai objek penelitian adalah PT. Uphus Khamang Indonesia yang berjumlah 193 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Dari hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, Banyaknya sampel ditetapkan yaitu 66 sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Asumsi Klasik****Uji Asumsi Multikolinieritas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | 3.473 | 3.346 | | | 1.038 | .303 | | |
| Motivasi Kerja | .332 | .099 | .383 | | 3.357 | .001 | .901 | 1.110 |
| Komitmen Organisasional | .194 | .095 | .225 | | 2.038 | .046 | .963 | 1.038 |
| Disiplin Kerja | .175 | .096 | .211 | | 1.816 | .074 | .870 | 1.149 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa VIF Motivasi Kerja 1,110 Komitmen Organisasional 1,038 dan Disiplin Kerja 1,149. Ketiganya <10 dan Tolerance Motivasi Kerja 0,901 Komitmen Organisasional 0,963 dan Disiplin Kerja 0,870. Ketiganya >0,10. Jadi data ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | 5.606 | 2.948 | | | 1.902 | .062 | | |
| Motivasi Kerja | .264 | .103 | .304 | | 2.561 | .013 | .797 | 1.254 |
| Komitmen Organisasional | .032 | .104 | .033 | | .302 | .763 | .934 | 1.071 |
| Disiplin Kerja | .286 | .095 | .347 | | 3.013 | .004 | .849 | 1.178 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2018

Dari hasil regresi linier berganda, dipersamaan linier berganda yaitu :

$$Y = 5,606 + 0,264X_1 + 0,032X_2 + 0,286X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai constant 5,606 artinya jika motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan pada PT.Uphus Khamang Indonesia sebesar 5,606
2. Nilai coefficient regresi motivasi kerja 0,264 artinya motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,264 satuan.
3. Nilai coefficient regresi komitmen organisasional sebesar 0,032 artinya komitmen organisasional meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,032 satuan.

4. Nilai coefficient regresi disiplin kerja sebesar 0,286 artinya disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,286 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 38.932 | 3 | 12.977 | 8.966 | .000 ^b |
| | Residual | 89.735 | 62 | 1.447 | | |
| | Total | 128.667 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2018

Dari tabel pengujian hipotesis secara simultan ditemukan F_{tabel} adalah 2,75.

1. Menentukan F tabel

Dari F_{tabel} diperoleh 2,75

2. Mengambil keputusan

Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dimana $8,966 > 2,75$ maka H_a diterima H_o ditolak.

3. Hasil uji simultan

Berdasarkan langkah sebelumnya bahwa diketahui H_a diterima H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Uphus Khamang Indonesia. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa secara bersama-sama Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Parsial

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Toleranc e | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | 5.606 | 2.948 | | | 1.902 | .062 | | |
| MOTIVASI KERJA | .264 | .103 | .304 | | 2.561 | .013 | .797 | 1.254 |
| KOMITMEN ORGANISASIONAL | .032 | .104 | .033 | | .302 | .763 | .934 | 1.071 |
| DISIPLIN KERJA | .286 | .095 | .347 | | 3.013 | .004 | .849 | 1.178 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2018

Dari hasil uji t tabel dilihat bahwa Motivasi Kerja (X1) $t_{\text{hitung}} = 2,561 > t_{\text{tabel}} 1,998$ atau sig $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji t tabel dilihat bahwa Komitmen Organisasional (X2) $t_{hitung} = 0,302 < t_{tabel} 1,998$ atau sig $0,763 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima atau Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji t tabel dilihat bahwa Disiplin Kerja (X3) $t_{hitung} = 3.013 > t_{tabel} 1,998$ atau sig $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia, karena karyawan yang memiliki motivasi, komitmen dan disiplin yang ditanamkan secara positif pada dirinya pasti akan menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan sehingga dapat membantu dan mendorong agar perusahaan lebih maju. Tugas dari pemimpin perusahaan kepada karyawan membantu untuk terus mendorong motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja agar tetap meningkatkan kinerjanya.

Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas. Motivasi kerja menjadi hal yang menentukan terhadap baik buruknya kinerja karyawan, artinya motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dari Krisnanda (2014) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan tambahan dari penulis perusahaan hendaknya bisa memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.

Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja, karena komitmen yang ada pada masing-masing karyawan sudah terbentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, diperusahaan komitmen organisasional harus dimiliki oleh setiap karyawannya, karena komitmen organisasional sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan Tielung (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan dari penulis pihak manajemen perusahaan mulai dari pemimpin dan para pegawai sebaiknya terus meningkatkan serta menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dengan memberikan kinerja atau hasil yang baik agar mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan yang terjadi pada disiplin kerja, akan meningkatkan perubahan pada Kinerja Karyawan. Salah satu faktor dalam meningkatkan disiplin diterapkan dalam absensi atau kehadiran, perusahaan menerapkan finger print dengan hasil data absensi langsung sampai kepada pimpinan yang ada diperusahaan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dari Triyaningsih (2014) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan dari penulis pimpinan perlu memperhatikan variabel disiplin kerja misalnya pemberian kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan berbagai tugas.

PENUTUP
Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia.
3. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan PT.Uphus Khamang Indonesia mulai dari pemimpin dan para karyawan sekiranya dapat terus meningkatkan serta menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dengan memberikan kinerja atau hasil yang baik agar mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda yang lebih menilai kinerja karyawan secara konkret, serta menambahkan variabel bebas selain Motivasi kerja, Komitmen organisasional dan Disiplin kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G., and Snell, S. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, South-Western Cengage Learning, Canada.
- Zurnali, C. 2010. *Knowledge Worker : Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan*, Unpad Press, Bandung
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kepolisian Republik Indonesia. 2007. Peraturan Kapolri No.24 Tahun 2007. *Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan atau Lembaga*. Jakarta. <http://ntb.polri.go.id/mataram/2016/01/05/perkap-no-24-tahun-2007-ttg-sistem-manajemen-pengamanan-organisasi-perusahaan-dan-atau-lembaga/> Diakses pada tanggal 07 februari 2018.
- Krisnanda, N.A. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Manajemen*. Vol.3 No.7 ISSN 2302-8912. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/8289> Diakses pada tanggal 24 Maret 2018.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, V. dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&B*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Tielung, Jaclyen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 ISSN 2303-1174 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3386> Diakses pada tanggal 4 Desember 2017 Hal.1799.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

Tulung, Joy Elly and Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani. (2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>

Triyaningsih, SL. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Vol.1 No.2 ISSN 2337-5213. <http://d3mi.stie-aub.ac.id/jurnal/index.php/INFORMATIKA/article/view/40> Diakses pada tanggal 13 oktober 2017.

