

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada *Cafe Toaststory* Malang)

Oleh

Indira Tiara Dewi Lestari N. M.*)

Abd. Kodir Djaelani **)

Afi Rachmad Slamet *)**

Email : indiratiara01@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational commitment, job satisfaction, work motivation and work discipline on the performance of Cafe Toaststory employees both partially and jointly. The population and sample are all 40 low management employees. Data collection through questionnaires and interviews. Data analysis in this study used SPSS version 14. The sampling technique using census methods and data testing techniques used in this study included validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis.

The results of the analysis show that partially job satisfaction has a significant negative effect on employee performance while organizational commitment, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. And together show that Organizational commitment, job satisfaction, work motivation, and work discipline significantly influence employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam berbagai bidang khususnya dalam kehidupan organisasi, manusia adalah faktor terpenting dalam organisasi. Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Dimana mereka saling berkoordinasi serta bekerja sama agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Baik itu organisasi *profit oriented* maupun *non profit oriented*. Kinerja karyawan adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan melalui standart kinerja tertentu dari perusahaan

dimana individu tersebut bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Harapannya yaitu, agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Dalam mewujudkannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Namun, dalam penelitian ini akan membahas 4 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

Tabel 1 : Jumlah karyawan Masuk dan Keluar pada *Cafe Toaststory* 2018

Bulan	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Agustus	-	-	40
September	5	3	42
Oktober	4	5	41
November	3	4	40

Sumber : Manajer *Cafe Toaststory* tahun 2018

Dengan komitmen bersama antar karyawan, maka apa yang dilakukan karyawan tersebut akan berdampak positif bagi kinerja karyawan per individu maupun kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 1 kondisi yang berlangsung dalam beberapa bulan ini di *Cafe Toaststory*, pergerakan keluar masuk karyawan yang fluktuatif. Hal ini tidak dapat dianggap remeh, karena tentu menjadi sebuah masalah yang timbul bahwa jika pergerakan keluar masuk karyawan dalam beberapa bulan ini dapat menyebabkan kerugian perusahaan. Dimana perusahaan harus melakukan perekrutan terus menerus dalam beberapa bulan. Terlihat jelas bahwa saat ini rendahnya komitmen organisasi di *Cafe Toaststory*.

Menurut Robbins (2003:10), bahwa “kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.” Namun pada *Cafe Toaststory* terdapat masalah pada ketidakpuasan karyawan terhadap atasan, dikarenakan hubungan yang kurang baik dengan atasan. Akibatnya kinerja karyawan saat ini turun dan berujung pada keinginan untuk keluar.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari seseorang itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan guna mencapai untuk tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Serta dengan adanya motivasi tugas yang dikerjakan akan lebih sempurna. Dari pengamatan peneliti, kinerja karyawan pada *Cafe Toaststory* belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pergerakan keluar masuk karyawan yang fluktuatif. Dapat terlihat jelas hal ini dipengaruhi oleh semangat dan motivasi karyawan yang sedang turun.

Kedisiplinan karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan. Disiplin kerja melatih sikap dan perilaku yang baik agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Peraturan pada *Cafe Toaststory* menyatakan bahwa larangan menggunakan *Youtube* ketika bekerja. Hal ini di berlakukan karena dampak dari *Youtube* itu sendiri yang membuat kinerja karyawan turun. Ketika orderan datang karyawan cenderung menunda pekerjaan. Karyawan masih asik memutar video di *Youtube* tersebut. Sehingga dalam membuat orderan tersebut tidak cepat selesai dan pelanggan menunggu pesanan lebih lama, hal ini dilakukan ketika atasan tidak berada di tempat.

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, jelas terlihat permasalahan yang sedang dihadapi oleh *Cafe Toaststory*. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di *Cafe Toaststory*?
5. Apakah komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di *Cafe Toaststory*.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di *Cafe Toaststory*.

MANFAAT PENELITIAN

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini sebagai sarana informasi bagi perusahaan dalam mengelola SDM sesuai kebijakan mengenai aspek-aspek sumber daya manusia yang lebih baik.

3. Sebagai penambah informasi dan referensi bacaan untuk pihak yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Kristine (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Ahli Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.

Penelitian Purnama (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming* Pematangsiantar.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming* Pematangsiantar.

Sri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.

Penelitian Nathania (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk *Upnormal* Surabaya.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Warunk *Upnormal* Surabaya.

KOMITMEN ORGANISASI

Newstrom (2011:223), “komitmen organisasional merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.” Menurut Soekidjan (2009:60), “Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.” Dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan kemauan seseorang dalam melibatkan diri pada suatu organisasi.

KEPUASAN KERJA

Menurut Siagian (2012:295), “Kepuasan adalah suatu cara pandang seseorang tentang pekerjaannya baik itu bersifat positif maupun negatif.” Robbins (2008:99) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang

individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang harus diterima seorang pekerja dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

MOTIVASI KERJA

Rivai (2011:837) mengemukakan, “motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Begitu juga pendapat dari Moorhead & Griffin (2013:86), “motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.”

DISIPLIN KERJA

Menurut Zainal (2009:599), “disiplin kerja adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2012:86) mengatakan bahwa “disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan untuk memenuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.”

KINERJA KARYAWAN

Wibowo (2007:4) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.” “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu” (Tika, 2006:26).

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan *positivism*. Jenis penelitian ini adalah *eksplanatory research* yaitu dengan pendekatan kuantitatif.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *low manajement* di seluruh cabang *Cafe Toaststory*. Sugiyono (2012:126) berpendapat bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan melalui standart kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Indikator kinerja adalah :

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Jangka waktu output.
- d. Kerjasama.

b. Variabel Independen (X)

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan kemauan seseorang dalam melibatkan diri pada suatu organisasi. Komitmen berperan penting bagi perusahaan. Dimana komitmen organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk mengukur komitmen organisasi yaitu :

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi.
- c. Keyakinan yang dalam dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk sikap atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik itu positif maupun negatif. Indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan dengan gaji.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
- c. Kepuasan dengan sikap atasan.
- d. Kepuasan dengan rekan kerja.
- e. Kepuasan dengan promosi jabatan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu dorongan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja untuk melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan. Indikator pada motivasi adalah :

- a. Arah perilaku.
- b. Tingkat usaha.
- b. Tingkat kegigihan.

4. Disiplin Kerja

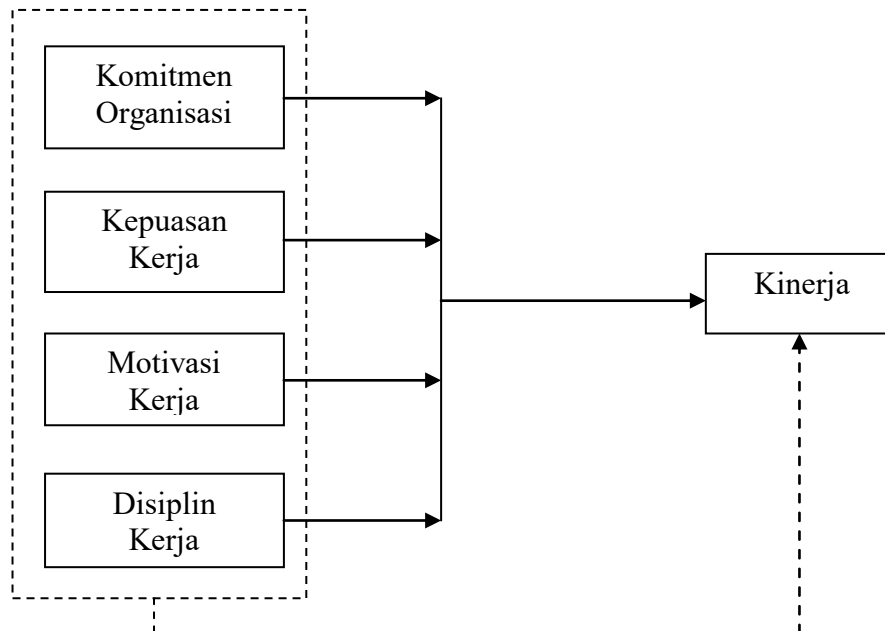
Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen dalam melatih, memperbaiki, membentuk sikap, dan perilaku seorang karyawan. Indikator dari disiplin yaitu :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

d. Tingkat absensi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjabaran di atas dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual yang merupakan gambaran skematis arah dari penelitian ini yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur keabsahan dari suatu instrument. “Suatu instrument dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut” (Ghozali, 2013:52). Metode ini menggunakan *Pearson Corellation* dari *Pearson* dimana ketika r hitung sama dengan atau lebih besar dari r tabel yaitu lebih dari 0,30 maka dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Sugiyono (2012:173), mengatakan bahwa “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.” Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* $> 0,60$. Jika nilai $< 0,60$ dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak reliabil.

UJI NORMALITAS

Ghozali berpendapat (2013:160) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.” Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai *probability* lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas yaitu “tidak adanya hubungan linearitas yang benar-benar pasti diantara variabel-variabel penjelas yang tercakup dalam regresi berganda” (Gujarati, 2007:61). Uji ini melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, ketika *tolerance value* > 0,05 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan penelitian tersebut tidak terdapat gejala *multikolinieritas*. Namun apabila nilai *tolerance value* kurang dari 0,05 dan VIF lebih dari 10 maka dinyatakan terdapat gejala *multikolinieritas*.

b. Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2011:139) “model regresi yang baik adalah yang *homoskedasitas* atau tidak terjadi *heteroskedasitas*. Jika *p value* lebih dari 0,05 tidak terjadi *heterokedastisitas* artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Jika *p value* lebih dari 0,05 berarti tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi heterokedasitas.”

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + b3.x3 + b4.x4$$

Keterangan :

Y	: Kinerja karyawan
X1	: Komitmen Organisasi
X2	: Kepuasan Kerja
X3	: Motivasi Kerja
X4	: Disiplin Kerja
a	: Konstanta
b1,b2,b3,b4	: Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3, X4
e	: Error

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh secara parsial/individu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji ini membandingkan nilai t tabel dengan nilai t statistik serta $\alpha = 0,05$. Apabila $P\text{-value} < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F adalah uji yang mana digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh secara simultan/bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilihat dengan membandingkan F tabel dengan F statistik serta nilai $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $P\text{-value} < 0,05$ maka dinyatakan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Komitmen Organisasional (X1)

Pernyataan	<i>Pearson Correlate</i>	r tabel	Keterangan
KM 1	0,546	0,3	Valid
KM 2	0,804	0,3	Valid
KM 3	0,621	0,3	Valid
KM 4	0,675	0,3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Pearson Correlate</i>	r tabel	Keterangan
KP 1	0,565	0,3	Valid
KP 2	0,767	0,3	Valid
KP 3	0,694	0,3	Valid
KP 4	0,68	0,3	Valid
KP 5	0,672	0,3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	<i>Pearson Correlate</i>	r tabel	Keterangan
MT 1	0,469	0,3	Valid
MT 2	0,554	0,3	Valid
MT 3	0,557	0,3	Valid
MT 4	0,65	0,3	Valid
MT 5	0,608	0,3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Disiplin Kerja (X4)

Pernyataan	Pearson Correlate	r tabel	Keterangan
DK 1	0,751	0,3	Valid
DK 2	0,545	0,3	Valid
DK 3	0,592	0,3	Valid
DK 4	0,801	0,3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Kinerja (Y)

Pernyataan	Pearson Correlate	r tabel	Keterangan
KJ 1	0,71	0,3	Valid
KJ 2	0,647	0,3	Valid
KJ 3	0,75	0,3	Valid
KJ 4	0,763	0,3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua butir kuisioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari Pearson Corellate dari setiap kuisioner memiliki r hitung > dari r tabel yaitu 0,30. Dengan demikian maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items
Komitmen Organisasional	0,748	5
Kepuasan Kerja	0,802	6
Motivasi Kerja	0,653	6
Disiplin Kerja	0,767	5
Kinerja	0,811	5

Sumber : Data output SPSS 2019

Berdasarkan data pada tabel 3 pada penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabil. Nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,60. Dengan demikian penelitian ini dapat di teruskan ke penelitian selanjutnya.

UJI NORMALITAS

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikasi
Komitmen organisasional	0,170
Kepuasan Kerja	0,452
Motivasi Kerja	0,156
Disiplin Kerja	0,287
Kinerja	0,341

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dari semua variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai residual dari semua variabel berdistribusi normal dan layak di lanjutkan ke penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinierity Statistic	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasional	0,480	2,084
Kepuasan Kerja	0,329	3,043
Motivasi Kerja	0,333	2,999
Disiplin Kerja	0,398	2,512

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,05 serta nilai VIF pada setiap variabel memiliki nilai kurang dari 10. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Penelitian ini dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Nilai t	Signifikasi
(Constant)	224	824
Komitmen Organisasional	0,708	0,484
Kepuasan Kerja	1,014	0,318
Motivasi Kerja	-1,734	0,092
Disiplin Kerja	1,024	0,313

Sumber : Data output SPSS 2019

Berdasarkan pada tabel 6 nilai signifikasi pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pada variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 7
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarizes Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,715	0,396		-1,808	0,079
Komitmen Organisasional	0,27	0,131	0,226	2,07	0,046
Kepuasan Kerja	-0,362	0,156	-0,303	-2,296	0,028
Motivasi Kerja	0,816	0,186	0,575	4,393	0,000
Disiplin Kerja	0,528	0,137	0,461	3,845	0,000

Sumber : Data Output SPSS 2019

Tabel 7 menunjukkan persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = -0,715 + 0,27 X_1 - 0,362 X_2 + 0,816 X_3 + 0,528 X_4$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat uji t pada variabel Komitmen Organisasional (X₁) mempunyai nilai sebesar 2,07, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 0,68156. Variabel X₁ juga mempunyai nilai signifikasi sebesar 0,046, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima,

maka dengan demikian variabel Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Toaststory*.

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai sebesar -2,296, dimana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel yaitu 0,68156. Variabel X2 juga mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,028, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Toaststory*. Penelitian ini terdapat pengaruh negatif yang mana terjadi karena adanya keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri sendiri.

Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 4,393, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 0,68156. Variabel X3 juga mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, maka dengan demikian variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Toaststory*.

Pada uji t pada variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 3,845, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 0,68156. Variabel X4 juga mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, maka dengan demikian variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Toaststory*.

b. Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
<i>Reggresion</i>	34.976	0,000 ^a

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil uji F pada penelitian ini adalah nilai F hitung sebesar 34,976 nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 2,63. Serta didapat nilai signifikansi sebesar 0,000a dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Cafe Toaststory*.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).
- d. Variabel Disiplin Kerja (X4) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).
- e. Variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Saran

1. Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan komitmen organisasional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karena keempat variabel ini bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait kepuasan kerja karena pada penelitian ini mempunyai pengaruh negatif dan signifikan karyawan. Serta diharapkan dapat melakukan penelitian di seluruh tingkatan *management* baik *top*, *middle*, *low management*.
3. Untuk akademisi diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Intan Setyowati & Sri Haryani. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. STIM YKPN Yogyakarta

- Kristnine, Erlina. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Ahli Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. Universitas Pancasila.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi, Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yessica Nathania. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya*. Universitas Kristen Petra.
- Newstrom, John W. 2011. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Friska Purnama. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar*. Prodi Manajemen.
- Rivai, Veizthal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi ke 8. Jakarta: Pt. Preindo.
- Robbins and Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sogiarto, Soekidjan, Sp. KJ. 2009, *Komitmen organisasi sudahkah menjadi bagian dari kita*.
- Sondang P. Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo . 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Zainal, Veithzal, et. al. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Pt. Rajawali Grafindo Persada.

***) Indira Tiara Dewi Lestari N. M. adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma**

****) Abd. Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma**

*****) Afi Rachmad Slamet, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma**