

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang)**



**Oleh:**

**Lilis Suryani  
NIM:12190098**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E)**

**PALEMBANG  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilis Suryani  
NIM : 12190098  
Jenjang : SI Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Oktober 2016

Saya yang menyatakan,

Lilis Suryani

NIM: 12190098

## **PENGESAHAN**

Skripsi berjudul : **PENGARUH KOMITMEN ORGNISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS PT. BANK BNI SYARIAH CABANG  
PALEMBANG)**

Ditulis oleh : Lilis Suryani

NIM : 12190098

Telah dapat diterima sabagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi Islam (S.E)

Palembang, Desember 2016

Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I  
NIP. 197011261997032002

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam

UIN Raden Fattah Palembang

*Assalamu'alaikum wr. Wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul: **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang)**

Yang ditulis oleh:

Nama : Lilis Suryani  
NIM : 12190098  
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam sidang *munaqosah* ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr. Wb*

Palembang,

Pembimbing I

Pembimbing II

**Rudy Aryanto, S.Si.M.Si**  
NIP.198201022009121003

**Sri Delasmi Jayanti, M.Acc., AK., CA**  
NIK.150620121482

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Keberhasilan akan diraih dengan belajar, jangan ingat lelahnya belajar, tapi ingat buah manisnya yang bisa dipetik kelak ketika sukses”**

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ **Kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi. Semua selalu menjadi semangat saya untuk melangkah lebih maju dan lebih baik dari hari-hari sebelumnya.**
- ❖ **Kakak dan adik saya yang selalu memberikan dukungan serta bantuannya.**
- ❖ **Sahabat-sahabat saya yang selalu bersama saat keadaan sulit dalam proses mengerjakan skripsi.**
- ❖ **Almamater saya sebagai pemberi inspirasi dan tempat untuk menempa pengalaman hidup.**

## ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT Bank BNI Syariah Cabang Palembang). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini bertempat di Jl. Jenderal Sudirman No. 67-68 Palembang. Variabel yang digunakan adalah variabel independen yaitu komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t dalam menarik simpulan dari hasil analisis data-data tersebut.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji F menunjukkan bahwa secara simultan bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> dalam model regresi sebesar 0,226 atau 22,6% sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y)

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank BNI Syariah Cabang Palembang)”**, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Amin.

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Ulil Amri, Lc., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Rudy Aryanto, S.Si.M.Si dan Ibu Sri Delasmi Jayanti, M.Acc.,Ak., CA . selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sabar.
5. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
6. Seluruh karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang dan nasabah di PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang telah mengisi kuisisioner penelitian, terima kasih telah membantu memberikan waktunya. Semua itu sangat berharga bagi penulis.
7. Kedua orang tua yang selalu menjadi motivasi hidup penulis Ayahanda Jamaludin dan Ibunda Yulita Wati. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Untuk kakak Yeni Hartati dan adik penulis Oklin Aris Saputra dan segenap keluarga besar penulis, terima kasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis.

9. Untuk sahabat-sahabatku Deno Oktavianto, Fitriani Palgam, Indri Febrianti, Laila Jumuati Ramadhan, Laila Tusakdiah, Marnilah, Retno Senjawati, kalian sahabat luar biasa yang banyak menginspirasi penulis dalam menjalani aktivitas kuliah. Yakinlah kita akan sukses bersama.
10. Sahabat-sahabat penulis keluarga besar Ekonomi Islam 3 Angkatan 2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih untuk kalian yang telah mengajarkan banyak hal didalam hidup ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa Ekonomi Islam Angkatan 2012.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

**Palembang, September 2016**

**Penulis**

**Lilis Suryani**

**NIM 12190098**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Komitmen Organisasi .....	10
B. Disiplin Kerja .....	13
C. Kinerja Karyawan .....	19
D. Penelitian Terdahulu .....	24
E. Pengembangan Hipotesis .....	27
F. Kerangka Berfikir .....	29
G. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Definisi Operasional .....	31
B. Ruang Lingkup Penelitian .....	32
C. Lokasi Penelitian .....	32
D. Jenis Penelitian Dan Sumber Data .....	33
1. Jenis Penelitian .....	33

2. Sumber Data.....	34
3. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data .....	36
G. Uji Asumsi Klasik .....	37
H. Uji Hipotesis.....	40

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
1. Sejarah PT Bank BNI.....	43
2. Visi Dan Misi PT Bank BNI .....	46
B. Gambaran Karakteristik Responden Penelitian .....	47
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	50
d. Karakteristik Berdasarkan Massa kerja.....	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
1. Uji Instrumen .....	52
a. Uji Validitas.....	52
b. Uji Realibilitas .....	54
2. Uji Asumsi Klasik.....	55
1. Uji Autokorelasi.....	55
2. Uji Multikolinieritas .....	56
3. Uji Heteroskedastistas .....	56
4. Uji Normalitas .....	57
3. Analisis Regresi Berganda .....	60
4. Uji Hipotesis .....	62
a. Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> )	
.....	
62	
b. Uji (Simultan) F	
.....	
63	
c. Uji ( Parsial) T	
.....	
64	

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Massa Kerja.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji T (Parsial) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.10 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.11 Normal P-Plot.....	59
Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Hasil Penelitian
2. Hasil Pembahasan
3. Hasil Pengolahan Data
4. Formulir C
5. Tabel F
6. Tabel T
7. Lembar Konsultasi Pembimbing I
8. Lembar Konsultasi Pembimbing II

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, ras, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan, di satu sisi perusahaan ingin memperoleh keuntungan besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Salah satu yang menjadi perhatian manajemen dalam penyusunan kebijakan adalah menyangkut pemberdayaan manusia. Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009), Hlm. 3

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting suatu organisasi. Orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerjanya. Apabila pekerjanya mampu bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta mentaati peraturan organisasi.<sup>3</sup>

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan komitmen organisasi, dan disiplin kerja.<sup>4</sup>

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja

---

<sup>2</sup> Hasibuan, *Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 10

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Media Group, 2010), hlm.

290

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 75

menunjukkan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Kedisiplinan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.<sup>5</sup>

Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seseorang karyawan dalam sebuah organisasi dengan memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.<sup>6</sup>

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena

---

<sup>5</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 194

<sup>6</sup>Robbin Stephen P, *Essential Of Organizational Behaviour*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 78

itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.<sup>7</sup> Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi. Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja dari seseorang dimana sikap mengenal loyalitas terhadap organisasi, merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.<sup>8</sup>

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.

---

<sup>7</sup>Komang Joni Udayana, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015”, Jurnal, (Singaraja: Jurusan pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja Indonesia, 2015). (diakses, 20 November 2016)

<sup>8</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Media Group, 2010), hlm.

PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>9</sup>

Berdasarkan survei, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan komitmen organisasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Bank BNI Syariah cabang Palembang masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang mendorong karyawannya agar memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah cabang Palembang.

---

<sup>9</sup>Annisa Pratiwi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro), (diakses, 20 November 2016)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang?
- c. Bagaimana komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI syariah Cabang Palembang
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### a. Bagi Penulis

Untuk menerapkan pengetahuan yang penulis peroleh diperkuliahan pada jurusan S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Studi S1 Ekonomi Islam.

### b. Bagi Bank

Dapat memberikan solusi yang bersifat membangun dan sebagai bahan pemikiran yang bermanfaat bagi Bank BNI Syariah Cabang Palembang dalam memahami komitmen organisasi dan disiplin kerja yang benar.

### c. Bagi Akademik

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan untuk menambah bahan dipergustakaan terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Bab ini dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II                    LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III                    METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan setting penilaian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

### **BAB IV                    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari: gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, dan deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan hasil pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V                    KESIMPULAN**

Bab ini terdiri dari : Kesimpulan dan Saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.<sup>10</sup>

Menurut Dessler komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih tinggi. Tingginya komitmen para karyawan tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya karyawan akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak

---

<sup>10</sup> Anita Ayu Pangestu, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014), (diakses, 20 November 2016)

manajemen. Komitmen organisasi itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerja mereka.<sup>11</sup>

Sedangkan Newstrom komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.<sup>12</sup>

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi dimana mereka bekerja. Menurut Mayer dan Allen, ada tiga komponen organisasi yaitu:

---

<sup>11</sup> Robbin Stephen P, *Essential Of Organizational Behaviour*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 82

<sup>12</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2010), hlm. 295

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.<sup>13</sup>

Komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator-indikator yaitu:<sup>14</sup>

- a. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya
- b. Kesetiaan pegawai
- c. Kebanggaan terhadap organisasi
- d. Perasaan senang pegawai

## **B. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik,

---

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 293

<sup>14</sup> Widi Purnama Sari, "Prngaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan LINGkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana", *Jurnal*, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara Semarang), (diakses, 19 Juli 2016)

sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik<sup>15</sup>.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi dihari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.<sup>16</sup>

Menurut Terry disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada

---

<sup>15</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 126

<sup>16</sup>Malayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 194

disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.<sup>17</sup>

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009), hlm. 87

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 88

## **2. Indikator-indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya<sup>19</sup>:

- a. Karyawan datang dan pulang tepat waktu
- b. Karyawan taat pada peraturan
- c. Karyawan mempunyai kesadaran terhadap semua aturan organisasi
- d. Karyawan selalu disiplin pada semua aturan organisasi
- e. Tingkah laku karyawan

## **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:<sup>20</sup>

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- d. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- e. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

## **4. Macam-macam Disiplin Kerja**

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.<sup>21</sup>

- a. Disiplin Preventif

---

<sup>19</sup> Widi Purnama Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”, Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro), (diakses, 20 november 2016)

<sup>20</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 90

<sup>21</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 75

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu

dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

## **C. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.<sup>22</sup>

Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 85

<sup>23</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2010), hlm. 170

Sedangkan Cormick & Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana kedisiplinan dan kesepakatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.<sup>24</sup>

## **2. Indikator Kinerja**

Kinerja diukur berdasarkan indikator-indikator diantaranya:<sup>25</sup>

- a. Disiplin
- b. Sikap kerja
- c. Pekerjaan yang dihasilkan

## **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Armstrong dan Baron, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

---

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm. 172

<sup>25</sup> Widia Purnama Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”, Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro), (diakses, 20 November 2016)

- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>26</sup>

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keih Davis yang merumuskan bahwa:

- Human Performance = Ability + Motivation
- Motivation = Attitude + Situation
- Ability = Knowledge + Skill

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

---

<sup>26</sup>Ike Kusdiyah Rachamawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), hlm. 84

## b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>27</sup>

## 4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.<sup>28</sup>

### a. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Dharma diantaranya:

#### a) Pertanggung jawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengembalian keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

#### b) Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan

---

<sup>27</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 80

<sup>28</sup>Agus Dharma, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2005), hlm. 55

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atas baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai manfaat penilaian kinerja diantaranya:

1. Manfaat bagi karyawan yang di nilai antara lain:

- a) Meningkatkan motivasi
- b) Meningkatkan kepuasan kerja
- c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

2. Manfaat bagi penilai

- a) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
- b) Meningkatkan kepuasan kerja
- c) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan

3. Manfaat bagi perusahaan

- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- b) Meningkatkan kualitas komunikasi

- c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Adietya Arie Hetami (2009)<sup>29</sup> melakukan Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi. Hasil penelitian tersebut adalah: (a) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, (b) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Anggi Dyah Ayu Kartika, Djamhur Hamid, Arik Prasetya melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PG Toelangan Sidoarjo sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>Resa Almustofa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014). (diakses, 20 November 2016)

<sup>30</sup>Anggi Dyah Ayu kartika, Djamhur hamid, Arik Prestya, “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan

Dwi Yuli Indriyanto (2013)<sup>31</sup> melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang. Hasil penelitian tersebut adalah (1) ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang. Hal ini berarti jika komitmen organisasional semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, (2) ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian dan Pengembangan agama Semarang. hal ini berarti jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Indra Kurniawan Dan Aprih Santoso melakukan Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang. Hasil penelitian tersebut adalah tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,123 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000.<sup>32</sup>

Khairun Rozikin (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Kebun Pabatu. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat

---

*Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo*”, Jurnal, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang). (diakses, 21 Mei 2016)

<sup>31</sup>Dwi Yuli Indriyanto, “*Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang*”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas negeri Semarang, 2013). (diakses, 20 Mei 2016)

<sup>32</sup>Annisa Pratiwi, “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014). (diakses, 20 November 2016)

pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Pabatu koefisien korelasi sebesar 0,60%.<sup>33</sup>

Mahmudah (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut adalah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memberikan tingkat signifikan terbesar 43%. Sementara itu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan tingkat signifikan terkecil 17,1%.<sup>34</sup>

Messa Media Gusti (2012) melakukan Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Prestasi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Hasil penelitian tersebut adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.<sup>35</sup>

Nur Hamzah (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primatama Multa Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian tersebut berdasarkan hasil perhitungan dan analisis pengaruh komitmen

---

<sup>33</sup>Anita Ayu Pangestu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014). (diakses, 20 Mei 2016)

<sup>34</sup>Maria Angella Widya Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan", Jurnal, (Yogyakarta: Program Studi Magister, Program Pascasarjana, Universitas Atma Jaya Yogyakarta). (diakses, 20 Mei 2016)

<sup>35</sup>Annisa Pratiwi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)", Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014). (diakses, 20 November 2016)

organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PMJ kabupaten pasaman barat dapat disimpulkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan di PT. PMJ kabupaten pasaman barat adalah sebesar 73,1% sementara sisanya sebesar 26,9 % (100% - 73,1%) kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lainnya.<sup>36</sup>

Rachmawati (2009), melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>37</sup>

Widi Purnama Sari<sup>38</sup> melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Hasil penelitian tersebut adalah (1) hasil koefisien regresi terkuat yaitu komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah

---

<sup>36</sup>Nur Hamzah, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primatama Multa Jaya PMJ Kabupaten Pasaman Barat*”, Jurnal, (Pasaman Barat: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat, 2015). (diakses, 20 Mei 2016)

<sup>37</sup>Muhammad Rizki Nur Kurniawan, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak*”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011). (diakses, 20 November 2016)

<sup>38</sup>Widi Purnama Sari, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*”, Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang). (diakses, 20 November 2016)

sungai pemali-juana, artinya jika semakin komitmen organisasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga, (2) hasil koefisien regresi terkuat kedua yaitu lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemali-juana, artinya jika semakin lingkungan kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga, (3) hasil koefisien terkuat ketiga yaitu disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,07. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemali-juana, artinya jika semakin disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut mneingkat juga.

## **E. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi menurut Khaerul Umam memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan Agar iklim kerja yang profesional dapat tercipta dibutuhkan suatu komitmen yang baik antar organisasi dan kinerjanya. Secara jelas bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, rasa bangga terhadap organisasi, dan merasa berkewajiban untuk

memajukan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Maka pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan yaitu:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja menurut Malayu Hasibuan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal vital dalam organisasi, dimana seharusnya para karyawan dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu:<sup>39</sup>

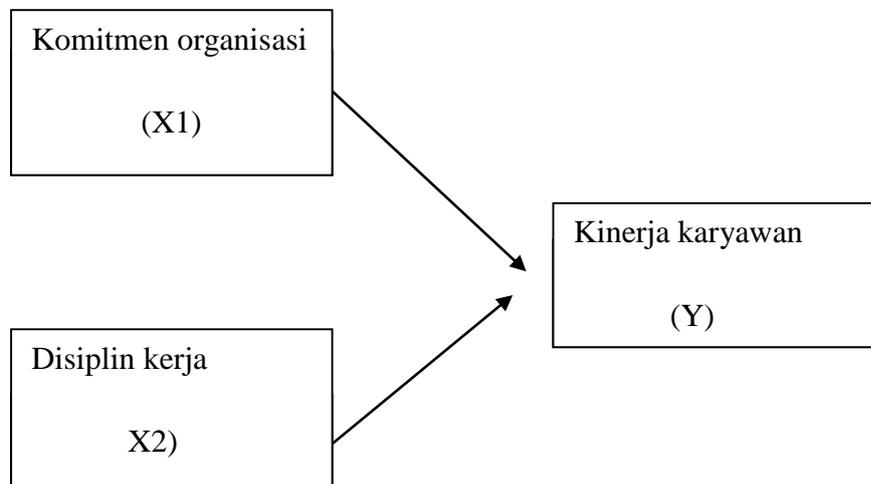
H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

---

<sup>39</sup> Widia Purnama Sari, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*”, Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro). (diakses, 20 November 2016)

## F. Kerangka Berfikir

Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau

lebih. Dari uraian diatas maka peneliti telah merumuskan hipotesis sebagai berikut:<sup>40</sup>

1. H<sub>1</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm. 64

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel penelitian di dalam penulisan skripsi. Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

##### **1. Variabel Independen (bebas)**

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X). Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator-indikator:<sup>41</sup>

- a. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya
- b. Kesetiaan pegawai
- c. Kebanggaan terhadap organisasi

---

<sup>41</sup>Widi Purnama Sari, “Prngaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan LINGkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”, Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara Semarang). (diakses, 19 Juli 2016)

- d. Perasaan senang pegawai
2. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja adalah:
    - a. karyawan datang dan pulang tepat waktu
    - b. Karyawan taat pada peraturan
    - c. Karyawan mempunyai kesadaran terhadap semua aturan organisasi
    - d. Karyawan selalu disiplin pada semua aturan organisasi
    - e. Tingkah laku karyawan<sup>42</sup>
  3. Variabel Dependen (terikat)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Indikator kinerja karyawan adalah.<sup>43</sup>

- a. Disiplin
- b. Sikap kerja
- c. Pekerjaan yang dihasilkan

---

<sup>42</sup>Widi Purnama Sari, "Prngaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan LINGkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana", Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara Semarang). (diakses, 19 Juli 2016)

<sup>43</sup>Widi Purnama Sari, "Prngaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan LINGkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana", Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara Semarang). (diakses, 19 Juli 2016)

## B. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

## C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Negara Indonesia Syariah yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 67-68 Palembang (30126) Telp : (0711) 315999, 31075, Fax : (0711) 310752.

**Tabel 3.1**

### Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen organisasi (X <sub>1</sub> )	Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas kerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya	a. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya b. Kesetiaan pegawai c. Kebanggaan terhadap organisasi d. Perasaan senang pegawai
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	a. Karyawan datang dan pulang tepat waktu b. Karyawan taat pada peraturan c. Karyawan mempunyai kesadaran terhadap semua aturan organisasi d. Karyawan selalu disiplin pada semua aturan organisasi e. Tingkah laku karyawan

Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah a. Disiplin  
hasil kerja secara kualitas b. Sikap kerja  
dan kuantitas yang dicapai c. Pekerjaan yang  
seorang pegawai dalam dihasilkan  
melaksanakan tugasnya  
sesuai dengan tanggung  
jawab yang diberikan  
kepadanya

#### **D. Jenis Penelitian Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data menggunakan data SPSS. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan terdiri dari dua sumber yaitu:

- a) Data primer adalah data yang langsung diperoleh melalui penelitian dari sumber pertamanya baik melalui responden maupun hasil pengamatan.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah dan maupun kepustakaan yang lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

##### **3. Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan dan atau objek yang menjadi penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang berada di JL. Jenderal Sudirman yaitu sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi atau yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan dari PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, maka untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yang digunakan adalah Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ditujukan kepada karyawan BNI syariah cabang Palembang. Kuesioner di desain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner ini, penulis

memberikan pertanyaan untuk masing-masing variabel. Data hasil kuesioner dikonversi menjadi data angka dengan menggunakan skala *likert*.<sup>44</sup>

Skala *likert* digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>45</sup> Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| a. Sangat setuju (SS)        | diberikan point 5 |
| b. Setuju (S)                | diberikan point 4 |
| c. Kurang setuju (KS)        | diberikan point 3 |
| d. Tidak setuju (TS)         | diberikan point 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) | diberikan point 1 |

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan SPSS. Analisis regresi linier berganda untuk menghitung besarnya pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Bank BNI Syariah Cabang Palembang).

---

<sup>44</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 142

<sup>45</sup>*Ibid.*, hlm.93

## **F. Teknik Analisis Data**

### **a. Analisis Regresi Berganda**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif yaitu metode analisis data yang menggambarkan perhitungan angka-angka dan dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literatur yang ada. Teknik analisis yang akan dipakai adalah teknik regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah komitmen organisasi dan disiplin kerja. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel independen dan variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : kinerja karyawan

X1 : komitmen organisasi

X2 : disiplin kerja

a : konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : koefisien regresi

e : error

## G. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil yang biasa. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogrov-Smirnov*.<sup>46</sup>

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ , sebaliknya jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.<sup>47</sup> Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation*

---

<sup>46</sup> Sujarweni Wiratna, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm.52

<sup>47</sup> Imam Ghazali, (*Aplikasi analisis Multivariate dengan Program (edisketujuh)*), hlm.105

*Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.
- b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*):

- a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00
- b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi berikutnya dalam model regresi linier adalah autokorelasi. Ghazali menjelaskan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel itu sendiri. Untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan metode Durbin-Watson test, dimana dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:<sup>48</sup>

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 110

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRED dan ZPRED. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.<sup>49</sup>

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **H. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji T (Parsial), dan Uji F (Simultan).

##### 1. Uji T (Parsial)

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 113

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Tarif signifikan  $\alpha = 0,05$
- b.  $H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval 0 sampai 1 jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan  $X_1, X_2$  terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa

apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 125

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT Bank BNI Syariah Cabang Palembang**

Salah satu lembaga keuangan yang ada di Indonesia adalah PT Bank BNI (Persero) Tbk didirikan pada tanggal 5 Juli 1946, yang menjadi bank pertama milik negara yang telah lahir setelah kemerdekaan Indonesia. BNI sempat berfungsi sebagai bank sentral dan bank umum sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2/ 1946, sebelum akhirnya beroperasi sebagai bank komersial sejak tahun 1955. ORI sebagai alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia pada tanggal 30 Oktober 1946 di cetak dan diedarkan oleh Bank Negara Indonesia.

Peranan BNI untuk mendukung Perekonomian Indonesia semakin strategis dengan munculnya inisiatif untuk melayani seluruh lapisan masyarakat dari Sabang Sampai Merauke pada tahun 1990 dengan memperkenalkan berbagai layanan perbankan seperti Bank Terapung, Bank Keliling, Bank Sarinah. Tujuan utama dari pembentukan Bank Terapung adalah untuk melayani masyarakat yang tinggal di kepulauan seperti di Kepulauan Riau atau daerah yang sulit dijangkau dengan transportasi darat seperti Kalimantan. BNI juga meluncurkan bank Keliling, yaitu jasa layanan perbankan di mobil keliling sebagai upaya proaktif untuk mendorong

masyarakat menabung sesuai dengan UU No. 17 Tahun 1968 sebagai bank umum dengan nama Bank Negara Indonesia 1946, BNI bertugas memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi nasional.

Dimana tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah Prinsip Syariah dengan 3 pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada UU No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 di didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, dan Banjarmasin. Selanjutnya USS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

BNI Konvensional membuka layanan perbankan yang sesuai dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah. Diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan surat izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha Syariah BNI setelah itu bank BNI syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang syariah sekaligus dikota-kota yakni: Yogyakarta, Malang, Jepara, Pekalongan, dan Banjarmasin. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap mempertahankan kepatuhan terhadap aspek syariah dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat itu diketahui oleh KH Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah BNI syariah juga telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Tahun 2002 BNI Syariah membuka Kantor Cabang Syariah baru di Medan dan Palembang dengan seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah pada tanggal 15 Agustus 2002 di dirikannya BNI Syariah Cabang Palembang karena melihat banyak peluang bisnis syariah di kota Palembang. Tahun 2001 adalah tahun pertumbuhan BNI Syariah yang ditandai dengan penambahan serta peningkatan sumber daya manusia, penguatan jaringan infrastruktur, sistem informasi dan teknologi, manajemen resiko serta penerapan tata kelola yang baik. Usaha tersebut membuahkan hasil dengan perolehan laba yang lebih baik dibandingkan pencapaian tahun 2010, dimana pada 31 Desember 2014, perusahaan membuka laba bersih sebesar Rp 66 miliar atau tumbuh sebesar 80% dibandingkan periode tahun lalu peningkatan profitabilitas ini diperoleh dari optimal dari bisnis ritel konsumen dan treasury. Aset BNI Syariah pun tumbuh meningkat menjadi Rp 8,467 triliun atau meningkat 32% dari Rp 6,395 triliun tahun sebelumnya dengan jumlah nasabah dana sebesar 574 ribu dan 95 ribu nasabah pembiayaan.

Sebagai perusahaan yang baru berdiri menjadi Bank Umum Syariah dalam industri perbankan syariah, peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci sukses. Salah satu misi BNI Syariah ingin menjadikan perusahaan sebagai wahana terbaik untuk bekerja dan beribadah bagi segenap pegawai. BNI Syariah sebagai bank yang sedang berkembang menghadapi persaingan ketat baik dalam industri perbankan syariah sendiri maupun dengan industri perbankan secara umum. Pertumbuhan industri perbankan syariah

yang pesat membawa konsekuensi adanya kebutuhan yang besar akan sumber daya manusia yang kompeten dalam bisnis perbankan syariah baru dari sisi kuantitas maupun kualitas. Dalam menyikapi kondisi tersebut BNI Syariah telah memiliki strategi dan menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu kunci sukses memenangkan persaingan.

Strategi untuk organisasi dan Sumber Daya Manusia BNI Syariah di 2014 dilakukan dengan memperkuat lini pegawai dan mengisi posisi-posisi strategi di cabang untuk meningkatkan efektivitas lini bisnis akhir Desember 2014 jumlah SDM BNI Syariah sebesar 7.500 karyawan yang terbagi 300 karyawan kantor pusat dan 3.500 karyawan kantor cabang yang ditunjang dengan tenaga outsourcing sejumlah 3.200 orang. Penambahan organisasi yang semula 15 divisi menjadi 16 divisi dengan adanya Divisi Pembiayaan Mikro diharapkan dapat meningkatkan kemajuan bisnis BNI Syariah.

## **2. Visi dan Misi PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang**

Sebagai lembaga perbankan syariah yang berlandaskan Al-qur'an dan Hadits, adapun visi dan misi PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang sesuai dengan ajaran agama islam adalah sebagai berikut:<sup>51</sup>

### **a. Visi**

Visi BNI syariah adalah menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

### **b. Misi**

Misi dari Bank BNI Syariah sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> "Visi dan Misi", <http://www.bnisyariah.co.id>, (Diakses, Agustus 2016)

- a) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor
- d) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

Keunggulan visi dan misi Bank BNI Syariah sesuai dengan prinsip syariah. Dengan melaksanakan kegiatan berdasarkan prinsip syariah, maka usaha dan bisnis yang dijalankan tidak lepas dari syariah. Dengan di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang amanah dan jamaah. Maka akan terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja.

## **B. Gambaran Karakteristik Responden Penelitian**

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 30 karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Gambaran umum responden dapat dilihat melalui karakteristik responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan

masa kerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan dibawah ini.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	10	33,3	33,3	33,3
Valid Perempuan	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 jumlah responden laki-laki terlihat sebanyak 10 responden atau 33,3%, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 20 responden atau 66,7%. Hal ini dikarenakan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang memberikan kesempatan yang sama besar terhadap karyawan laki-laki dan perempuan.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan identifikasi menurut usia akan dilihat usia para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 40	15	50,0	50,0	50,0
36-40	7	23,3	23,3	73,3
Valid 31-35	4	13,3	13,3	86,7
26-30	1	3,3	3,3	90,0
20-25	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 20-25 tahun memiliki persentase 10,0%, responden yang berusia 26-30 tahun memiliki persentase 3,3%, responden dengan umur 31-35 memiliki persentase 13,3%, responden yang berusia 36-40 memiliki persentase sebanyak 23,3%, Sedangkan untuk usia > 40 sebanyak 50,0%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki persentase terbanyak terdapat pada usia > 40 yaitu 50,0%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan data diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan sebagaimana nampak dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Menurut Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	3	10,0	10,0	10,0
Valid S1	25	83,3	83,3	93,3
D3	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 25 atau (83,3%).

**d. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Dalam Melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Responden Menurut Masa Kerja**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1	1	3.3	3.3	3.3
1-2	2	6.7	6.7	10.0
3-5	11	36.7	36.7	46.7
5-7	12	40.0	40.0	86.7
> 7	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Responden yang memiliki masa kerja > 7 tahun memiliki persentase 13,3%, responden yang memiliki masa kerja 5-7 tahun memiliki persentase 40,0%, responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun memiliki persentase 36,7%, responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun memiliki persentase 6,7%, responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun memiliki persentase 3,3%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki persentase terbanyak pada masa kerja 5-7 tahun yaitu 40%. Hal ini karena rata-

rata karyawan adalah karyawan lama yang merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang di dapat sampel sebanyak 30 responden. Pertanyaan yang diajukan kepada responden berupa 4 pertanyaan tentang komitmen organisasi (sebagai variabel X1), 5 pertanyaan tentang disiplin kerja (sebagai variabel X2) dan 3 pertanyaan tentang kinerja karyawan (sebagai variabel Y).

#### **1. Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan *outputnya* bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan tabel  $r$  product momen, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian  $n$  (sampel) = 30 sehingga di dapat nilai  $r$  tabel dua sisi sebesar 0,3610. Tingkat kevalidan

indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$  dan  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

<b>Tabel 4.5</b>				
	<b>Indikator</b>	<b>R hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya	0,700	0,3610	Valid
	Kesetiaan pegawai	0,647		
	Kebanggaan terhadap organisasi	0,842		
	Perasaan senang pegawai	0,456		
	Karyawan datang dan pulang tepat waktu	0,491		
Disiplin Kerja	Karyawan taat pada peraturan	0,693	0,3610	Valid
	Karyawan mempunyai kesadaran terhadap semua aturan organisasi	0,789		
	Karyawan selalu disiplin pada semua aturan organisasi	0,678		

Kinerja Karyawan	Tingkah laku karyawan	0,509	0,3610	Valid
	Disiplin	0,843		
	Sikap kerja	0,882		
	Pekerjaan yang dihasilkan	0,837		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r$  hitung setiap indikator variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dibanding nilai  $r$  tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,760	0,60	Reabel
Disiplin Kerja	0,752	0,60	Reabel
Kinerja Karyawan	0,848	0,60	Reabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang akan digunakan adalah dengan uji *Durbin Watson* (Uji DW).<sup>52</sup>

## Tabel 4.7

---

<sup>52</sup> Sujarweni Wiratna, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm.186

## Hasil Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.226	1.636	2.041

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh DW sebesar 20,41% dalam pengambilan keputusan menunjukkan bahwa nilai DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi atau tidak ada penyimpangan antar korelasi.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak ada multikolinieritas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.493	2.743		
	KomitmenKerja	.466	.188	.617	1.621
	Disiplin	.015	.150	.617	1.621

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

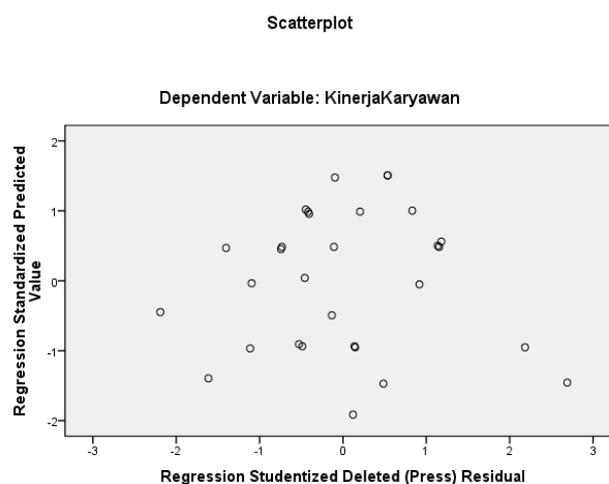
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas , dapat diketahui nilai *tolerance* ke dua variabel sama yaitu sebesar 0,617 (61,7%). Dengan demikian tidak ada satu pun nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 10%. Sedangkan VIF juga sama yaitu sebesar 1,621, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak ada hubungan linear antar variabel bebas dalam model regresi, karena seluruh variabel bebas tidak ada yang memiliki *tolerance* lebih kecil dari 10% dan VIF tidak lebih dari 10.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan kepengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*.

**Gambar 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastitas**



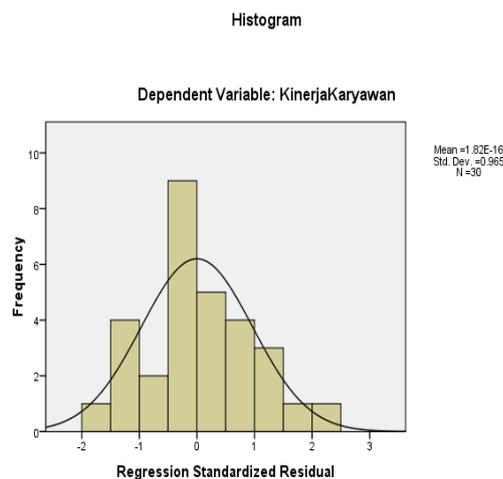
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan gambar 4.9 maka dapat dianalisis bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah, dan tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, atau jika data menyebar menjauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.10 berikut ini:

**Gambar 4.10**  
**Grafik Histogram Uji Normalitas**  
**Antara Variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2)**  
**Dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**



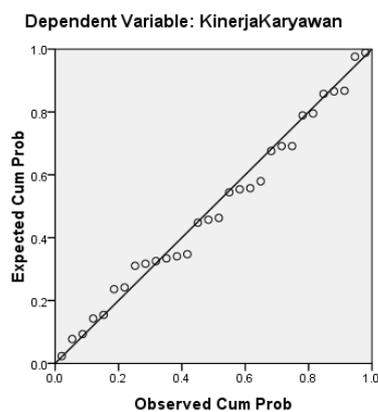
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan grafik histogram pada gambar 4.10 residual data menunjukkan kurva normal berbentuk lonceng sempurna. Dapat

disimpulkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.11**  
**Normal Probability Plot**  
**Antara Variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2)**  
**Dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Dari gambar 4.11 *Normal Probability Plot* diatas menunjukkan pola distribusi normal, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Selain dengan melihat grafik, asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogrov Smirnov* dalam pengujian ini, data dikatakan terdistribusi secara normal apabila hasil dari ( $\text{sig} > 0,05$ ).

**Tabel 4.12**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57843422
Most Extreme Absolute Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Dari Tabel 4.12 uji *Kolmogrov Smirnov* diatas bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan normal karena nilai *Asymp* lebih dari 0,964 lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 16,0. Hasil data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	4.493	2.743		1.638	.113
Komitmen Organisasi	.466	.188	.516	2.480	.020
Disiplin Kerja	.015	.150	.021	.099	.921

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 4.493 koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) 466, disiplin kerja (X2) 0,15. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi, yaitu:  $Y = 4.493 + 466X_1 + 0,15X_2 + e$ . Persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Ketika tidak ada variabel independen (Komitmen Organisasi, Disiplin kerja) maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 4,493.
2. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X1) sebesar 466 yang berarti setiap peningkatan Komitmen Organisasi (X1 sebesar 1% maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 466 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,15 yang berarti setiap peningkatan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1% maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,15 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

#### 4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.226

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tampilan pada Tabel 4.12 terlihat bahwa R adalah 0,226 artinya sebesar 22,6% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 77,4% (100-22,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variasi variabel.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

**Tabel 4.14**

### Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.048	2	14.024	5.241	.012 <sup>a</sup>
	Residual	72.252	27	2.676		
	Total	100.300	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

$H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 $H_a$  akan diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 5,241 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,34. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel independen (Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 4.15**

## Hasil Uji t (Parsial)

### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.493	2.743		1.638	.113
Komitmen Organisasi	.466	.188	.516	2.480	.020
Disiplin Kerja	.015	.150	.021	.099	.921

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-2)$  atau  $(30-2) = 28$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,70113. Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,480$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,480 > 1,70113$ ) dengan signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,099$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,099 < 1,70113$ ) dengan signifikansi  $0,921 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sebab  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig\ t > \alpha$ , artinya tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

## 4. Pembahasan

Pada hasil penelitian diatas, pembahasan mengenai masalah pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat, atau jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan pun ikut tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang sudah memiliki komitmen organisasi yang sudah cukup baik. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi, yang artinya yaitu mengenai bangga terhadap organisasinya, sehingga muncul lah rasa bangga terhadap dirinya karena telah menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>53</sup>

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

---

<sup>53</sup> Widia Purnama Sari, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*”, Jurnal, (Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro). (diakses, 19 Juli 2016)

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial), menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang tidak setengah-tengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat, dan jam pulang. Serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan. Adapun sanksi bagi yang melanggarnya telah disepakati oleh segenap pengurus instansi, jadi semua karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi yang berlaku tanpa pandang bulu. Dengan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi maka tujuan-tujuan dan fungsi dari PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang sendiri akan berjalan baik pula.<sup>54</sup>

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap

---

<sup>54</sup>Agung Setiawan, “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”, Jurnal, (Surabaya: Jurusan Manajemen, fakultas Ekonomi). (diakses, 19 Juli 2016)

disiplin kerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $5,241 > F_{tabel}$  sebesar  $3,34$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $0,226$  yang berarti bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $22,6\%$  dan sisanya  $77,4\%$  ( $100-22,6\%$ ) dipengaruhi variabel lain di luar variabel penelitian.

Komitmen organisasi karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan, yaitu:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,226 artinya kedua variabel independent (komitmen organisasi dan disiplin kerja) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 22,6% sedangkan sisanya ( $100\% - 22,6\% = 77,4\%$ ) diterangkan oleh variabel lain selain komitmen organisasi dan disiplin kerja, dan dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,241% dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent komitmen organisasi dan disiplin kerja layak untuk menjelaskan variabel dependent (kinerja karyawan) yang di analisis.

## **B. Saran**

1. Pada Bank BNI Syariah, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Bank BNI Syariah harus bisa menjaga

kualitas dan kuantitas kerja agar tetap baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Pihak atasan sebaiknya mampu memberikan semangat kerja yang lebih, seperti pemberian bonus berupa liburan untuk karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Pada Bank BNI Syariah, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Bank BNI Syariah harus meningkatkan disiplin kerja yang baik terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja amatlah penting untuk menunjang kemajuan perusahaan. Pihak perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas untuk para karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan variabel-variabel yang digunakan, dalam rangka pemahaman terhadap variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lain yang bisa diteliti yaitu lingkungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat Fathoni , *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Annisa Pratiwi, *“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom*

- Pekalongan*”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014). (diakses, 20 November 2016)
- Anita Ayu Pangestu, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)*”, Jurnal, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014.
- Anita Ayu Pangestu, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014.
- Agus Dharma, “*Manajemen Sumber Daya manusia*”, Jakarta: Grafindo Persada, 2005.
- Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Edy, Sutrisno. “*Budaya Organisasi*”, Kencana: Prenamedia Group, 2010.
- Edy, Surtisno, “*Manajemen Sumber daya Manusia*”, Kencana: Prenamedia Group, 2009.
- Imam Ghozali, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*”, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Imam Ghazali, “*Aplikasi analisis Multivariate dengan Program (edisetujuh)*”
- Lina Anatan, Lena Ellitan. “*Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Bisnis Modern*”, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Malthis, Robert L. Dan H. Jackson. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat, 2000.
- Malayu, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Maria Angella Widya Puspasari. “*Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan*”, Jurnal, Yogyakarta: Program Studi Magister Manajemen.
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak)* ”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011), (diakses, 20 November 2016)
- Widi Purnama Sari, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar*

- Wilayah Sungai Pemali-Juana*”, Jurnal, Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara.
- Nur Hamzah, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primatama Multa Jaya PMJ Kabupaten Pasaman Barat*”, Jurnal, Pasaman Barat: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat, 2015.
- Resa Almustofa, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*”, Jurnal, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014). (diakses, 20 November 2016)
- Robbins Stephen P. “*Essential of Organizational Behavior*”, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sadili Samsudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono,” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*”, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sujarweni Wiratna, “*SPSS Untuk Penelitian*”, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sutrisno Hadi, “*Seri Program Statistik-Versi 2000*”, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2010.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja Edisi Keempat*”, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **Lampiran 1**

#### **HASIL PENGOLAHAN DATA**

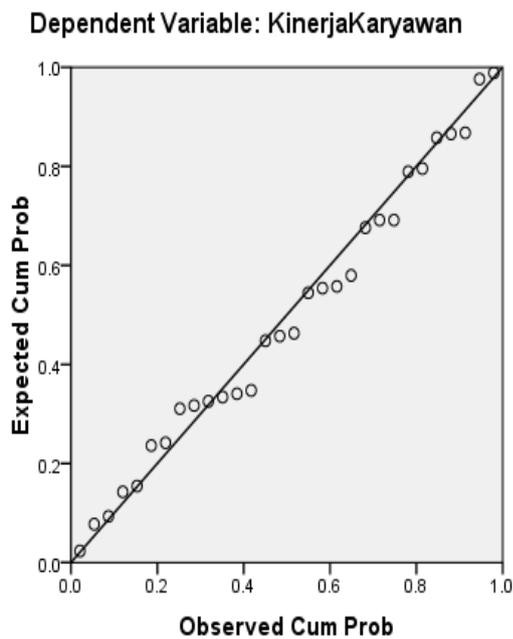
## 1. Uji Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	12.70	1.860	30
Komitmen Organisasi	16.97	2.059	30
Disiplin Kerja	20.37	2.580	30

## 2. Uji Normalitas (Analisis Statistik)

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## 3. Uji Normalitas (Analisis Statistik)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57843422
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964
a. Test distribution is Normal.		

**4. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KomitmenKerja	.617	1.621
Disiplin	.617	1.621

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

**5. Uji Autokorelasi**

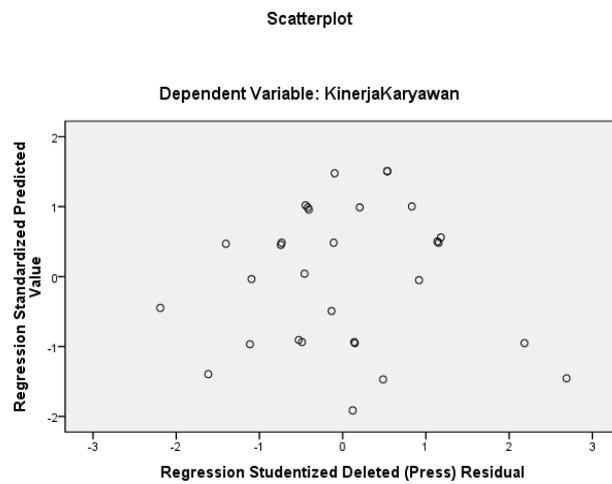
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.226	1.636	2.041

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**6. Uji Heteroskedastisitas**



## 7. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.226

c. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 8. Uji F (F-Test) Simultan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.048	2	14.024	5.241	.012 <sup>a</sup>
Residual	72.252	27	2.676		
Total	100.300	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 9. Uji T (T-Test) Parsial

### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.493	2.743		1.638	.113
Komitmen Organisasi	.466	.188	.516	2.480	.020
Disiplin Kerja	.015	.150	.021	.099	.921

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 2

### HASIL PERHITUNGAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	1	3	4	4
2	1	2	3	2
3	1	1	4	4
4	1	1	4	3
5	1	1	4	3
6	1	2	4	4
7	1	1	4	3
8	1	1	4	5
9	1	1	4	4
10	1	1	4	4
11	2	2	4	4
12	2	1	4	3
13	2	3	4	4
14	2	1	4	3
15	2	1	3	1
16	2	5	3	2
17	2	2	4	3
18	2	2	4	3
19	2	4	5	5
20	2	2	4	4
21	2	1	4	3
22	2	3	4	5
23	2	3	5	4
24	2	1	4	4
25	2	1	4	4
26	2	1	4	5
27	2	1	4	3
28	2	2	4	3
29	2	5	4	4
30	2	5	4	3
Jumlah	50	60	119	106

## HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL

### KOMITMEN ORGANISASI (X1)

Variabel Komitmen Organisasi (X1)				
1	2	3	4	Total X1
5	4	5	4	18
5	5	4	4	18
4	4	3	5	16
5	5	5	3	18
4	4	3	5	16
5	5	5	4	19
5	4	3	3	15
5	4	5	4	18
4	4	3	4	15
5	4	5	5	19
5	4	4	5	18
5	3	5	4	17
4	4	3	4	15
5	5	4	3	17
5	5	4	3	17
3	3	4	4	14
4	4	3	3	14
3	3	4	5	15
3	4	4	4	15
4	5	5	5	19
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	4	2	4	14
4	3	3	3	13
5	4	5	5	19
5	5	5	3	18
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
134	127	124	124	509

## HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL

### KINERJA KARYAWAN (X2)

Variabel Disiplin Kerja (X2)					
1	2	3	4	5	Total X2
4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	5	20
4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	5	19
3	3	3	4	5	18
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	3	18
4	4	4	3	4	19
5	5	3	5	5	23
5	4	3	5	4	21
5	5	5	3	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	2	3	4	16
3	3	3	4	4	17
4	5	5	4	3	21
4	4	2	3	4	17
3	4	5	5	5	22
3	4	4	4	4	19
3	4	5	5	5	22
4	5	3	2	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	2	2	4	16
4	4	4	2	4	18
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
123	123	116	120	129	611

## HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL

### KINERJA KARYAWAN (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
1	2	3	Total Y
5	5	5	15
4	4	4	12
3	3	3	9
3	4	4	11
3	4	5	12
4	4	5	13
4	3	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	3	11
3	3	3	9
5	5	5	15
3	4	4	11
5	5	5	15
4	5	5	14
4	2	4	10
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
5	4	4	13
5	4	5	14
127	125	129	381