

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN UMUM DAMRI UABK SURABAYA

Mahmud Zubaidi

Universitas Negeri Surabaya

mahmudzubaidi@mhs.unesa.ac.id

Jun Surjanti

Universitas Negeri Surabaya

junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

Damri UABK Surabaya Public Company is one of the branches of Damri Public Company which organizes transportation for passengers by using motorized vehicles which up to now still carry out their duties consistently as one of the passenger transportation service providers using buses. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational commitment, motivation, work discipline on the performance of employees in the Administration Section. Research use a quantitative approach. The sampling technique uses saturated samples with 52 respondents of Damri UABK Surabaya Public Company Administration Section. Statistical analysis using Partial Least Square with the help of software smartPLS 3.0. The results of the study explain that organizational commitment does not affect performance. Motivation does not affect performance. Work discipline has a positive and significant effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on commitment, Motivation has a positive and significant effect on work discipline. The implication of research that can be done in the company is to motivate the provision of appropriate salary to employees based on their work and ability to complete their tasks. So that motivation in the form of salary will make employees have high loyalty.

Keywords: organizational commitment, hierarchical organizational, motivation, work discipline, employ's performance

PENDAHULUAN

Surabaya menjadi kota transit dan tujuan bisnis, untuk menjangkau seluruh sudut kota Surabaya, maka Surabaya mempunyai fasilitas transportasi udara, darat dan laut untuk memenuhi tujuan para penumpang baik internasional atau lokal. Surabaya merupakan kota jasa serta dagang sehingga sangat memerlukan alat transportasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Komitmen organisasi adalah pegawai menerima tujuan perusahaan, percaya serta tidak ingin keluar dari perusahaan pada jangka waktu yang lama (Marthis & Jackson, 2002). Prihantoro, (2012) menjelaskan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja pegawai. Kosasih & Sutanto, (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang membuat perilaku manusia untuk bekerja keras serta antusias mendapatkan hasil yang maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007). Shahzadi, (2014) menjelaskan bahwa motivasi sebagai dorongan karyawan untuk mencapai

tujuan tertentu dan tujuan organisasi. Thaief dkk, (2015) menjelaskan disiplin kerja mempengaruhi pengaruh pada kinerja pegawai. Zameer dkk, (2014) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu pelatihan untuk menegakkan aturan organisasi (Marthis & Jackson, 2002). Thaief dkk, (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Objek observasi atau tempat penelitian yakni Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya yang beralamat di Jl. Raya Kalirungkut No.7A. Berdasarkan wawancara dengan pihak Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya menyatakan bahwa kinerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri Surabaya cukup baik karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi diantaranya harus memiliki rasa emosional yang tinggi terhadap perusahaan supaya menghasilkan kinerja yang tinggi, untuk menjaga kinerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri Surabaya maka Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya perlu meningkatkan kinerja pegawai dalam hal peningkatan komitmen, motivasi dan disiplin.

Peningkatan komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya perlu dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Femonena yang ada di bagian Administasi Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya, karyawan memiliki komitmen organisasi yang cukup baik terhadap perusahaan, menurut Allen, (1990) menjelaskan komitmen ada tiga yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Komitmen karyawan di Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya memiliki ikatan emosional yang cukup baik terhadap perusahaan karyawan merasakan perusahaan seperti keluarga yang harus memiliki rasa kepedulian dan kebersamaan. Motivasi karyawan diantara dipengaruhi faktor pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, gaji hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Motivasi karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya dalam bekerja salah satunya gaji yang diterima karyawan dari perusahaan sudah cukup tinggi, kondisi tempat kerja karyawan nyaman dan suasananya kondusif, karyawan dapat berkomunikasi dan berinteraksi sesama karyawan dengan baik. Disiplin karyawan di Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan frekuensi kehadiran dalam bekerja cukup tinggi, peraturan perusahaan, kepatuhan pada pekerjaan dan etika kerja. Peraturan Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya diantaranya karyawan dilarang memakai kaos atau baju selain baju kerja, baju harus dikancingkan, karyawan harus memasukan baju ke dalam celana bagi yang laki-laki, baju karyawan harus bersih dan wangi. Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya akan berusaha agar karyawan tetap bekerja dengan baik salah satunya dengan kedisiplinan. Karyawan yang melanggar peraturan tersebut, akan mendapatkan sanksi berupa teguran, setelah mendapatkan teguran jika masih melanggar maka akan diberikan SP I, SP II, SP III (Surat peringatan tersebut belaku selama enam bulan) setelah enam bulan maka SP akan kembali dari SP I atau pertama, jika dalam enam bulan karyawan masih melanggar maka akan dikenakan sanksi pemberhentian kerja oleh pimpinan Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya, sehingga peraturan perusahaan bisa berjalan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan terkait kinerja pegawai maka observasi atau penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya, pengaruh motivasi pada kinerja pegawai, disiplin kerja pada kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesanggupan pegawai atau anggota organisasi menerima dan memelihara sebuah nilai supaya mencapai tujuan organisasi secara umum (Hasibuan, 2008).

Menurut Syauta dkk, (2012) menggunakan indikator komitmen organisasi dari Mayer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa indikator komitmen meliputi: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Menurut Robbins, (2006) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan seseorang karyawan mempunyai keinginan yang tinggi agar tetap berada di perusahaan karena kenyamanan perasaan yang mendalam untuk bekerja di perusahaan, karyawan bekerja untuk tujuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai target dengan berbagai alasan seperti rasa kewajiban, biaya terkait ketika meninggalkan organisasi dan keterikatan dengan nilai-nilai organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang membuat perilaku manusia untuk bekerja keras serta antusias mendapatkan hasil yang maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007). Menurut Shahzadi, (2014) motivasi dianggap sebagai dorongan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dan tujuan organisasi.

Menurut Siagian, (2006) menjelaskan bahwa indikator motivasi diantaranya meliputi: pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja disiplin kerja adalah sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan yang berlaku dan menyesuaikan organisasi didasarkan pada kesadaran diri Thaief dkk, (2015). Thaief dkk, (2015) menggunakan indikator disiplin kerja diantaranya meliputi frekuensi kehadiran, peraturan perusahaan, kepatuhan pada pekerjaan, etika kerja.

Suwuh, (2015) disiplin merupakan perilaku untuk adalah perilaku sikap dan bertindak sesuai dengan aturan perusahaan. Kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua hukum dan norma yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2004) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas yang tercapai ketika menjalankan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diterimanya. Menurut Syaute dkk (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan menggunakan indikator kinerja karyawan dari Bernadin or Russel (1993) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan
- H2 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai
- H3 : Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada komitmen organisasi
- H4 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada komitmen organisasi
- H5 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis kuantitatif. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah komitmen organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (independen).

Lokasi penelitian ini berada di Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya yang beralamat di Jl. Raya Kalirungkut No. 7A Surabaya. Populasi berjumlah 52 karyawan bagian Administrasi.

Pengambilan data dalam penelitian ini memakai cara observasi ke tempat pengamatan yakni di kantor perusahaan bagian Administrasi, kuesioner disebarkan di bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya dan wawancara dilakukan dengan beberapa pihak diantaranya dengan beberapa karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri Cabang Surabaya, Asisten manager bagian Sumber Daya Manusia dan Umum. Sedangkan dalam pengolahan dan analisis data menggunakan *software PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada tabel 1 terkait karakteristik responden dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki jumlahnya ada 41 orang dan perempuannya berjumlah 11 orang. Untuk usia responden yang di bawah 30 tahun jumlahnya ada 4 orang, responden berusia 30 sampai 40 tahun ada 6 orang, responden yang berusia 41 sampai 50 tahun ada 23 orang

dan responden yang berusia di atas 50 tahun ada 19 orang. Pendidikan terakhir responden yakni 37 orang berpendidikan SLTA, 4 orang berpendidikan D3 dan 11 orang berpendidikan S1. Masa kerja responden diantaranya yang bekerja di bawah 5 tahun berjumlah 8 orang, 5 – 15 tahun berjumlah 4 orang, 16 – 25 tahun berjumlah 17 orang dan karyawan yang sudah bekerja di atas 25 tahun berjumlah 23 orang. Status responden yakni 50 orang sudah menikah dan 2 orang yang belum menikah.

Tabel 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden Karyawan		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	78,9 %
	Perempuan	11	21,1 %
Umur	< 30 Tahun	4	7,7 %
	30 – 40 Tahun	6	11,5 %
	41 – 50 Tahun	23	44,2 %
	> 50 Tahun	19	36,5 %
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/MA	37	71,2 %
	D3	4	7,7 %
	S1	11	21,2 %
Masa Kerja	< 5 Tahun	8	15,4 %
	5 – 15 Tahun	4	7,7 %
	16 – 25 Tahun	17	32,7 %
	> 25 Tahun	23	44,2 %
Status Pernikahan	Menikah	50	96,2 %
	Belum Menikah	2	3,8 %

Sumber: SPSS versi 22, 2018.

Hasil analisis deskriptif yang telah dijawab oleh jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi tertinggi terdapat pada indikator komitmen afektif 4,29 (tinggi), indikator komitmen normatif 4,26 (tinggi) dan indikator komitmen kontinyu 4,25 (tinggi). Sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah baik.

Rata-rata nilai variabel motivasi paling tinggi berada di indikator pengakuan dan tanggung jawab 4,32 (tinggi) dan variabel motivasi indikator pekerjaan 4,25 (tinggi), variabel motivasi indikator hubungan antar pribadi 4,2 (tinggi), variabel motivasi indikator kondisi kerja 4,17 (tinggi) dan variabel motivasi indikator gaji 3,73 (tinggi). Sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah baik.

Rata-rata nilai dari variabel disiplin kerja paling tinggi ada di indikator kepatuhan pada pekerjaan dan etika kerja 4,41 (tinggi), variabel disiplin kerja indikator perauran perusahaan

4,38 (tinggi), variabel disiplin kerja indikator frekuensi kehadiran 4,2 (tinggi). Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah baik.

Rata-tara nilai variabel kinerja karyawan paling tinggi berada di indikator efektivitas 4,34 (tinggi), variabel kinerja karyawan indikator kualitas 4,33 (tinggi), variabel kinerja karyawan indikator ketepatan waktu 4,24 (tinggi), variabel kinerja karyawan indikator kuantitas 4,22 (tinggi). Sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah baik.

Hasil Analisis Statistik Inferensial



Sumber: Output SmartPLS 3.0. 2018
Gambar 1 MEASUREMENT MODEL

Berdasarkan pada gambar 1 menunjukkan bahwa indikator dapat dikatakan valid dan reliabel ketika nilai *convergen validity* di atas 0.50 serta memiliki nilai *composite reliabel* di atas 0.60 (Ghozali, 2008). Data dianggap memenuhi kriteria, kemudian dapat melakukan pengujian signifikansi data untuk melihat pengaruh antar variabel. Gambar 1 menunjukkan bahwa semuanya menunjukkan nilai validitas di atas 0.05 dan nilai reliabel di atas 0.60. Sehingga kesimpulannya data dapat diuji lebih lanjut.

Analisis R-Square (Inner Model)

Nilai *R-Square* variabel motivasi terhadap komitmen organisasi memberikan nilai *R-square* 0,588 dan dapat diinterpretasikan bahwa konstruk komitmen organisasi bisa dijelaskan dengan variabel motivasi sebesar 58%. Serta variabel lainnya yang tidak ada bisa menjelaskan komitmen organisasi sebesar 42%. Variabel motivasi terhadap disiplin kerja memberikan nilai *R-square* 0,624 dan dapat diinterpretasikan bahwa konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 62%. Serta variabel lainnya yang tidak ada bisa menjelaskan variabel disiplin

kerja sebesar 38%. Variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* 0,744 dan dapat diinterpretasikan bahwa konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 74%. Serta variabel lainnya yang tidak ada bisa menjelaskan kinerja terhadap karyawan sebesar 26%.

Q² atau uji relevansi prediksi yang melihat dari nilai R², dalam model PLS ada evaluasi dengan melihat Q². Perhitungan nilai Q² *predictive relevance* (1) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R1^2}) \times (\sqrt{1 - R2^2}) \times (\sqrt{1 - R3^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0.588^2}) \times (\sqrt{1 - 0.6422^2}) \times (\sqrt{1 - 0.744^2}) \\
 &= 1 - (0.645) \times (\sqrt{1 - 0.6422^2}) \times (\sqrt{1 - 0.744^2}) \\
 &= 1 - (0.645) \times (0.610) \times (\sqrt{1 - 0.744^2}) \\
 &= 1 - (0.645) \times (0.610) \times (0.446) \\
 &= 0.82 \dots \dots \dots (1)
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas didapatkan nilai *Q square predictive relevance* 0.82 yang menunjukkan nilainya lebih besar atau di atas nol. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mempunyai *predictive relevance* yang baik sebab bisa menjelaskan model sebesar 82%.

Hasil Uji Signifikasi (T)

Pada penelitian yang mempunyai pengaruh signifikan antar variabel-variabel berarti menunjukkan nilai t hitungnya di atas 1.96.

Tabel 2
PATH COEFFICIENTS

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics	t-Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (x1) → Kinerja (Y)	0,110	0,664	≤ 1,96	Tidak Signifikan
Motivasi (x2) → Kinerja (Y)	0,328	1,694	≤ 1,96	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,501	4,027	≥ 1,96	Signifikan
Motivasi (X2) → Komitmen Organisasi (X1)	0,663	7,096	≥ 1,96	Signifikan
Motivasi (X2) → Disiplin Kerja (X3)	0,790	15,643	≥ 1,96	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 3.0.2018.

Dari tabel 2 yang menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai karena

koefesienya sebesar 0,110. Nilai t statistik 0,664 artinya memiliki nilai di bawah t tabel 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak diterima. Motivasi mempunyai pengaruh positif pada komitmen organisasi sebab koefesienya sebesar 0,328. Nilai t statistiknya 1,694 artinya memiliki nilai di bawah t tabel 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima. Sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai sebab koefesienya sebesar 0,501. Nilai t statistik 4,027 artinya menunjukkan nilai di atas t tabel 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kemudian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien 0,663. Nilai t statistik 7,096 artinya menunjukkan nilainya di atas t tabel 1,96. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0,790. Nilai t statistik 15,643 artinya menunjukkan nilai di atas dari t tabel 1,96. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis kelima diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil dari analisis deskriptif bahwasanya komitmen organisasi karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah baik dengan demikian perusahaan harus menjaga dan meningkatkan lagi, jumlah nilai jawaban dari responden menunjukkan indikator komitmen afektif 4,29 (tinggi), indikator komitmen normatif 4,26 (tinggi) dan indikator komitmen kontinyu 4,25 (tinggi).

Pada penelitian ini menghasilkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya yang dilihat dari beberapa indikator-indikatornya diantaranya komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai karena ada faktor lain selain komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: mentalitas yang meliputi kegiatan-kegiatan spiritual atau kerohanian misalnya sholat berjama'ah setiap hari dilanjutkan dengan pemberian tausiah setelah selesai sholat. Hal tersebut diharapkan supaya karyawan memiliki spritual yang baik, mendorong para karyawan mempunyai sikap, mental yang baik sehingga dalam bekerja juga akan berkinerja dengan baik dan optimal. Kegiatan doa bersama atau mengundang anak yatim untuk santunan anak yatim juga dilakukan setiap bulannya. Karyawan perusahaan juga diberikan pola pandang atau pola berpikir kebangsaan karena perusahaan ini bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pola pandang karyawan atau mentalitas sebagai abdi pada negara dan masyarakat sangat perlu diterapkan

dalam Perusahaan Damri, karyawan harus berkerja dengan baik dengan cara yang baik seperti tidak menerima suap, tidak menerima uang yang bukan haknya, setiap karyawan harus bersih atau tidak mendapatkan uang dengan cara yang salah dan harus menjalankan *standar operasional prosedur* (SOP) perusahaan, ini merupakan mentalitas yang baik yang diterapkan di Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya. Mentalitas merupakan saah satu dari faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai bagian Administrasi perusahaan Umum Damri UABK Surabaya. Hasil penelitian ini didukung penelitian dari (Murty & Hudiwinarsih, 2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Mengacu dari analisis deskriptif yang menunjukkan motivasi pegawai bagian Administrasi perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah memiliki motivasi tergolong baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil deskripsi jawaban dari responden yang menunjukkan nilai indikator pengakuan dan tanggung jawab 4,32 (tinggi) dan indikator pekerjaan 4,25 (tinggi), indikator hubungan antar pribadi 4,2 (tinggi), indikator kondisi kerja 4,17 (tinggi) dan indikator gaji 3,73 (tinggi).

Pada penelitian ini menghasilkan bahwasanya motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai, karena ada faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: faktor kesejahteraan. Kesejahteraan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kesejahteraan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kinerja kepada karyawan, tunjangan anggota keluarganya, tunjangan pendidikan buat anak pegawai, jaminan sosial, pemberian insentif misalnya pemberian uang perjalanan dinas sebesar 7% dari uang perjalanan, pemberian uang lembur semuanya itu di luar gaji pokok, gaji pokok karyawan setiap bulannya sekitar 3,6 juta untuk karyawan dan nilainya akan semakin tinggi atau di atas 3,6 juta hal tersebut dilihat berdasarkan jabatan dan kinerjanya. Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya. Hasil ini memperkuat penelitian dari (Murti & Srimulyani, 2013).

Berdasarkan pada penelitian di atas maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya motivasi mempunyai pengaruh

tidak signifikan pada kinerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian berdasarkan analisis deskriptif disiplin kerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sudah memiliki kedisiplinan yang tergolong baik. Nilai tersebut bisa dilihat dari deskripsi jawaban responden yang menunjukkan nilai indikator kepatuhan pada pekerjaan dan etika kerja 4,41 (tinggi), indikator perauran perusahaan 4,38 (tinggi), indikator frekuensi kehadiran 4,2 (tinggi).

Dari penelitian ini menghasilkan bahwanya disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya. Karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Peraturan perusahaan misalnya ketika karyawan-karyawati Perum DAMRI kantor Surabaya apabila melaksanakan dan menjalankan tugas kedinasan agar memakai seragam dinas dan bersepatu sesuai dengan ketentuan perusahaan dan berdasarkan keputusan Direksi nomer : SK. 236/HK.703/ DAMRI-2017 diantaranya: dilarang menggunakan kaos atau baju selain baju kerja, kecuali Pimpinan struktural yang telah diatur dengan surat keputusan Direksi, baju harus dikancingkan, baju harus dimasukan ke dalam celana untuk laki-laki dan baju harus bersih dan wangi. Kedisiplin karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karena perusahaan akan berjalan dengan baik dan maju salah satunya ditentukan dengan kedisiplinan. Penelitian ini didukung atau sepaham dengan penelitian Thaief dkk, (2015) yang menjelaskan bahwasanya disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya.

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini menunjukkan motivasi memiliki pengaruh signifikan positif pada komitmen organisasi pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya. Item indikator kondisi kerja memiliki nilai 4,17 karena suasana kerja perusahaan kondusif dan nyaman bagi karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka ketika bekerja di perusahaan. Suasana kerja yang kondusif misalnya keadaan yang harmonis sesama karyawan, karyawan sangat ramah dan bersikap baik seperti

keluarga sendiri sehingga suasana yang harmonis tersebut membuat karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya memiliki loyalitas atau komitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen, jika karyawan memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan loyalitas atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan terhadap karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan motivasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di kota Tegal dan Denpasar. Dalam penelitian ini didukung juga oleh Shaheen & Farooqi, (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari penelitian ini yang menjelaskan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya. Item indikator tanggung jawab memiliki nilai 4,32 menunjukkan bahwa karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya memiliki tanggung jawab yang tinggi, karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan ketika karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik atau berbuat yang tidak sesuai maka karyawan mendapatkan sanksi, terkait sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan ada tiga tingkatan yakni berat, sedang dan ringan. Misalnya sanksi berat diberikan ketika karyawan mengelapkan uang perusahaan, contoh pelanggaran tingkat sedang ketika karyawan tidak masuk tanpa pemberitahuan, contoh pelanggaran tingkat ringan misalnya karyawan yang datang terlambat ketika di kantor. Pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan yang ada di perusahaan, pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan, salah satunya dengan pemberian lencana penghargaan kepada karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja, pimpinan juga memberikan penghargaan berupa gelar karyawan teladan kepada karyawan yang memiliki kedisiplinan. Dari penelitian ini didukung oleh Kokom, (2017) yang menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka bisa diambil kesimpulan bahwanya motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja karyawan bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka bisa diambil kesimpulan yaitu (1) komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai (2) motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai (3) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja (4) motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada komitmen organisasi (5) motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja pegawai bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya.

Keterbatasan dan saran dari penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya diantaranya (1) penelitian ini hanya berfokus pada satu bagian tertentu saja yakni bagian administrasi kantor (2) jumlah pernyataan pada kuesioner penelitian yang berjumlah 42 item dianggap responden terlalu banyak sehingga para responden harus memberikan waktu yang banyak untuk mengisi seluruh item kuesioner. Maka dari itu bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian pada bagian-bagian lain yang ada di Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya dan mempertimbangkan jumlah item pernyataan dalam kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi Keem). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kokom. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan, 114–124.
- Kosasih, Y. S., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, 2(1).
- Mangkunegara, A. prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marthis, R. I., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen, 8(2), 78–98.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement : A Case Study of University of Gujrat.
- Shahzadi, I. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance, 6(23), 159–167.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwuh, M. (2015). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang. *Jurnal EMBA*, 3(4), 611–619.
- Syauta, H., Troena, A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia) Jack Henry

Syauta, *I*(1), 69–76.

Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, *7*(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>

Zameer, H., Ali, S., & Amir, M. (2014). The Impact Of The Motivation On The Employee' s Performance In Beverage Industry Of Pakistan, *4*(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>