

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGEMUDI  
PT. BENGAWAN SOLO TRANS (BST) SURAKARTA**

**Khoirur Rouf; Farid Wajdi**

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah  
Surakarta**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi di PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta yang berjumlah 250 pengemudi, dengan sampel 63 pengemudi. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sedangkan secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pengemudi. Koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* 0,597 yang berarti secara bersama-sama variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pengemudi

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, work discipline, and work motivation on driver performance in PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta. This type of research is a quantitative study with a population of all drivers PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta with 250 drivers, with a sample of 63 drivers, Sampling uses simple random sampling techniques. Research data collection techniques through questionnaires with a likert scale. The results showed that partially the variables of work discipline and work motivation had a positive and significant effect on driver performance. Organizational commitment has a negative and not insignificant effect. Meanwhile, together the variability of organizational commitment, work discipline and motivation has a positive and

significant effect on the variables of performance. The coefficient of determination shows an Adjusted R Square value of 0.597 which means that together the independent variables can explain the dependent variable by 59.7%, while the remaining 40.3% can be explained by other variables not contained in the model.

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Discipline, Work Motivation and Driver Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif antara lain dengan cara meningkatkan kinerja itu sendiri sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, adanya perbaikan kinerja baik untuk individu ataupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja seperti yang diungkapkan oleh Malthis dalam (Rafiq, 2019). Sementara menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan pada umumnya tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya.

Pada hakekatnya sebagai perusahaan jasa, tentu bertujuan dalam pelayanan terhadap konsumen menjadi hal yang utama. Apabila perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik dan sepenuh hati tentu akan memikat minat konsumen untuk terus menggunakan jasa perusahaan tersebut. Dengan begitu akan muncul semacam simbiosis mutualisme yang saling menguntungkan kedua pihak. Bagi perusahaan salah satunya akan mendapatkan laba dari pelayanan yang dikerjakan. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan bisa berdiri sendiri, tetapi banyak faktor yang

mempengaruhinya. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi diantaranya komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Menurut Robbins (2010: 140) dalam (Suali, 2017) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. *“Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole”*, level komitmen bisa dimulai dari yang sangat tinggi sampai sangat rendah, seseorang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Meskipun raja (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi tuntutan berbagai ketentuan dengan kata lain disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan agar secara sukarela bekerja sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerja (Nurhuda, Purnamasari, & Irawan, 2019).

Motivasi bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Marlapa dan Mulyana (2020) menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya karena dengan adanya motivasi yang baik dapat sebagai pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau untuk bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGEMUDI PT. BENGAWAN SOLO TRANS (BST) SURAKARTA”**

## **2. METODE**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengujian hipotesis untuk mampu menjelaskan sifat hubungan tertentu atau memberikan perbedaan antara kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Penelitian ini berusaha menguji pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta.

### **2.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

#### **2.2.1 Kinerja Pengemudi**

Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja, prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing (Moehariono, 2012)

Kinerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa faktor yang menyangkut tentang kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

#### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Triharso (2012: 95) menyebutkan komitmen organisasi adalah keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan. Komitmen organisasi pada penelitian ini dapat diukur dari beberapa indikator seperti kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan.

#### **2.2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 444). Tanpa

adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Penerapan disiplin menjadi salah satu tugas manajemen dalam menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk mendorong karyawan dalam upaya memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dari beberapa indikator antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

#### 2.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000). Motivasi membuat seseorang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan pada motif sedangkan motif sumber daya manusia menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan (Abdurrahmat, 2006: 132). Motivasi kerja dapat diukur dari beberapa indikator antara lain kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, ketekunan, pemanfaatan waktu.

### 2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta yang berjumlah 250 orang. Menurut Arikunto (2006: 120) mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka dapat digunakan semuanya, namun apabila subjeknya lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berpijak dari pendapat tersebut, maka untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 25% dari populasi yang ada. Perhitungannya  $25\% \times 250 = 62,5$  dan dibulatkan menjadi 63, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 orang.

### 2.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan persamaan linier berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pengemudi
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja
- β<sub>1</sub> = Koefisien regresi Komitmen Organisasi
- β<sub>2</sub> = Koefisien regresi Disiplin Kerja
- β<sub>3</sub> = Koefisien regresi Motivasi Kerja
- e = Variabel pengganggu (tidak dihitung)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta dan peneliti menggunakan teknik pengambilan sample *random sampling* atau acak sederhana.

#### 3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov- Smirnov Z</i>	<i>Asymp sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Kinerja Pengemudi	0,971	0,303	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan 2022

Achmad (2016) menyebutkan jika dalam uji ini apabila nilai sig. < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Namun jika nilai sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal. Dari data diatas nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* untuk variabel kinerja pengemudi (Y) sebesar 0,971 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,303 > 0,05. Berarti data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

### 3.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* nya yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,907	1,031	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,959	1,043	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kerja (X3)	0,971	1,074	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil uji multikolinieritas tabel diatas menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan model penelitian dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas.

### 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah kondisi dimana sebaran atau varian faktor mengganggu (*disturbance*) tidak konstan sepanjang observasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman Rank Correlation dengan ketentuan apabila nilai probabilitas (Sig.) dari residual lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. (Achmad, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	$r_s$	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	-0,042	0,746	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0,018	0,892	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	-0,080	0,533	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan *probability* lebih besar dari 0,05. Perbandingan antara *probability* dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai *probability* masing-masing

variabel lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas.

### 3. 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda, pada uji regresi linier berganda tanda diperoleh hasil variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pengemudi. Artinya kinerja pengemudi akan meningkat apabila ada penambahan atau peningkatan komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sesuai dengan nilai positif pada koefisien regresi.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig
(Constant)	9,520	2,709	0,009
Komitmen Organisasi	0,009	0,136	0,892
Disiplin Kerja	0,119	2,026	0,047
Motivasi Kerja	0,634	8,753	0,000

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil analisis linier berganda dengan aplikasi statistik program SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,520 + 0,009X_1 + 0,119X_2 + 0,634X_3 + e \quad (2)$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 9,520. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol maka kinerja pengemudi positif.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan variabel komitmen organisasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pengemudi.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,119. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan variabel disiplin kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pengemudi.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan variabel motivasi kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pengemudi.

### 3. 6 Uji Statistik t

Uji statistik t adalah sebuah alat analisis yang dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. H<sub>0</sub> ditolak apabila t<sub>hitung</sub> ≥ t<sub>tabel</sub>

atau  $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima apabila  $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan aplikasi statistik program SPSS dapat menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Hipotesis pertama pada hasil penelitian untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (0,136) ( $p= 0,892$ ). Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa  $(-1,671) \leq t_{hitung}$  (0,136)  $\leq (1,671)$  dengan  $p$  (0,892)  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima yang berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta.

Hipotesis kedua pada hasil penelitian untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,026) ( $p= 0,047$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,026)  $\geq t_{tabel}$  (1,671) dengan  $p$  (0,047)  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta.

Hipotesis ketiga pada hasil penelitian untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (8,753) ( $p= 0,000$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (8,753)  $\geq t_{tabel}$  (1,671) dengan  $p$  (0,000)  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta.

### 3. 7 Uji F

Uji statistik F adalah untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel dependen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Kriteria	$F_{hitung}$	Sig	Kesimpulan
Regression	$P < 0,05$	31,552	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan 2022

Dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  diketahui bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $31,552 \geq 2,76$ ) dan signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi (Y) PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta.

### 3. 8 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y). Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka  $Adjusted R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka  $adjusted R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka  $adjusted R^2$  akan bernilai negative (Achmad, 2016).

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,785	0,616	0,597

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,597 artinya variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pengemudi sebesar 59,7%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

### 3. 9 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti menunjukkan hipotesis ( $H_1$ ) yang diungkapkan oleh peneliti tidak terbukti berpengaruh signifikan bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta” yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tri Sulasih (2016) menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa penyebab yang dikemukakan peneliti karena hasil yang tidak signifikan. Komitmen organisasi bagi sebagian besar pengemudi menganggap bahwa komitmen terhadap organisasi adalah kewajiban yang seharusnya dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga tidak menjadikan kinerja karyawan menjadi tinggi. Hal ini juga diungkapkan oleh Subejo, Troena, Thoyib dan Aisjah (2013) bahwa

komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sebagai karyawan dalam bekerja seharusnya memiliki keikatan yang baik dalam tugas karyawan karena hal itu dianggap sebagai kewajiban yang seharusnya dilakukan sehingga tidak ada kaitan dengan kinerja karyawan secara langsung.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang menunjukkan hipotesis ( $H_2$ ) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta”. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Jelaskan Wau, Samalua Waoma dan Ferdinand T. Fau (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisa menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik oleh setiap karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan disiplin kerja yang tinggi juga dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Veronica Mercy, Greis Sendow dan Genita G (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi menunjukkan  $H_0$  ditolak, yang berarti menunjukkan hipotesis ( $H_3$ ) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap pengemudi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta”. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Amin, Erni Alfisah dan Periyadi (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel motivasi yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada motivasi yang mendasari atau mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi itu sendiri terdiri dari upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evi Wahyuningsih, Mahlia Muis dan Indriyanti (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi pada PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1.1 Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja pengemudi.
- 4.1.2 Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada signifikansi 0,10 terhadap variabel kinerja pengemudi.
- 4.1.3 Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja pengemudi.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini antara lain adalah:

- 4.2.1 Ada kemungkinan responden kurang bersungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner yang diberikan peneliti, sehingga peneliti kurang mendapatkan hasil yang memuaskan dan berdampak pada hasil analisis yang kurang akurat.
- 4.2.2 Keterbatasan penulis dalam menyebarkan kuesioner langsung ke tiap-tiap pengemudi di setiap koridor PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta disebabkan karena kesibukkan dari tiap-tiap pengemudi dan waktu istirahat yang terbatas sehingga peneliti tidak dapat bertatap muka secara langsung kepada para pengemudi yang menjadi responden dalam penelitian ini, oleh karena itu peneliti meminta bantuan kepada bagian operasional untuk membagikan kuesioner.

### **4.3 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diambil peneliti, maka dapat diajukan beberapa saran berikut:

- 4.3.1 Untuk Kantor
  - a. Mempertimbangkan hasil uji F dari model penelitian ketiga variabel independen (komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pengemudi) PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta. Selanjutnya, diharapkan perlu adanya peningkatan komitmen

organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang harus dilakukan oleh kantor untuk meningkatkan kinerja pengemudi pada PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta.

- b. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan komponen variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi, sehingga bagi PT. Bengawan Solo Trans (BST) Surakarta diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja agar semakin meningkatkan kinerja pengemudi dalam melaksanakan tugasnya.

#### 4.3.2 Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Sampel yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kebenaran suatu keadaan dalam penelitian ini masih belum cukup untuk dirasa mendapatkan hasil yang memuaskan dikarenakan keseriusan dan kesanggupan responden dalam mengisi kuesioner, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas dan memperdalam jangkauan dalam menyebarkan kuesioner.
- b. Untuk memperoleh hasil yang lebih luas dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan, peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel - variabel independen yang lainnya agar dapat memperkuat keterkaitan dengan variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad, N. 2016. *Buku Latihan Metodologi Penelitian Bisnis*. Sukoharjo: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Achmad, N. 2017. *Modul Praktikum Komputer Statistik*. Surakarta: Laboratorium Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPF.

- Malthis, Robert dan Jackson, Jhon. 2006. *Buku Human Resources Management*. Edisi kedua alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, Eri dan Mulyana Bambang. 2020. "The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables". *International Review of Management and Marketing*. Vol. 10, No. 3, pp 54-63.
- Moehariono. 2012. *Buku Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhuda Amy, Purnamsari Wulan, dkk. 2019. "Effect of Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance". *Journal International Convergence and Scientific Innovation*. Vol. 11, No. 75.
- Rivai, V. 2004. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suali. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam". *Skripsi*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Triharso, Agung. 2012. *Talent Manajemen: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikkan Gaji*. Jakarta: Elex Media Komputindo.