

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003:14). Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

2. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Akademi Kebidanan Ummi Khasanah.

Alamat : Jalan Pemuda Gandekan, Bantul, Yogyakarta 55711
(Sebelah barat Masjid Agung Bantul).
Phone : 0274-368055
E-mail : akbiduk@gmail.com
Website : www.akbiduk.ac.id

3. Variabel Penelitian

- 1) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya (jabatannya) dalam organisasi (Luthans, 2006:250). Indikatornya yaitu:
 - Komitmen Afektif (X_1) adalah perasaan suka atau tertarik pada organisasi yang memunculkan keinginan untuk tetap tinggal dan menjalin hubungan sosial serta menghargai hubungan dengan organisasi dan anggota organisasi lainnya. Indikatornya yaitu :
 - a. Keterikatan
 - b. Emosional
 - c. Keterlibatan
 - Komitmen Berkelanjutan (X_2) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk tetap bertahan dengan segala pertimbangan yang ada pada organisasi (Ramlan Ruvendi, 2005:17). Indikatornya yaitu :
 - a. Kebutuhan
 - b. Kerugian
 - Komitmen Normatif (X_3) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi. Indikatornya yaitu :
 - a. Kesadaran

b. Tanggung jawab

2) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hasibuan, 2002:59). Indikatornya yaitu:

- Prestasi kerja
- Kedisiplinan
- Kreatifitas
- Bekerja sama
- Kecakapan
- Tanggung jawab

3) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005:194). Indikatornya yaitu:

- Tujuan dan kemampuan
- Teladan pemimpin
- Balas jasa
- Keadilan
- Waskat
- Sanksi hukum
- Ketegasan
- Hubungan kemanusiaan

4. Populasi

Pada penelitian ini, populasi dari jumlah seluruh karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasanah Bantul Yogyakarta ada 45 orang.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Kuesioner (angket)

Yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner atau daftar pertanyaan sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden diberikan kesempatan untuk memilih jawaban dari beberapatipe jawaban yang tersedia. Skala nilai yang diberikan, yaitu:

- 4 = Sangat setuju
- 3 = Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat tidak setuju

b. Studi Pustaka

Pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi yang bertujuan untuk memperkuat materi pembahasan maupun sebagai dasar untuk menggunakan rumus-rumus tertentu dalam menganalisa.

G. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2006:39). Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total (*item total corelatiaon*). Perhitungan validitas ini dilakukan dengan rumus teknik *korelasi product moment peron*, dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2000:19) :

$$r_{xy} = \frac{N|\sum xy| - |\sum x| |\sum y|}{\sqrt{|N \sum x^2 - |\sum x|^2| |N \sum y^2 - |\sum y|^2|}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi X dan Y
 n : banyaknya sampel penelitian
 Y : skor total
 X : skor item
 XY : jumlah dari hasil perkalian antara skor X dan skor Y
 $\sum X$: jumlah dari skor X
 $\sum Y$: jumlah dari skor Y
 $\sum X^2$: jumlah pengkuadratan skor-skor X
 $\sum Y^2$: jumlah pengkuadratan skor-skor Y

Syarat minimum dianggap valid adalah :

- Menghasilkan r hitung yang positif
- Besarnya r hitung lebih besardari r tabel.
-

Kedua syarat tersebut dipenuhi dalam uji validitas, sehingga dapat dikatakan valid. Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi *product moment*. Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka diperlukan tabel signifikan nilai r *product moment*.

2. Uji Reliabilitas

Keandalan (reliabilitas) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrument mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Ghozali, 2005:42).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal P-P Plot.

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: (Ghazali, 2005)

1. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan titik mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol (Ghazali, 2005).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai inflasi *variance*. Jika nilai *tolerance* bebas $> 0,10$ dan VIF

(*Variance Inflation Factor*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghazali, 2002:92).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali,2005).

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian diteliti menggunakan grafik scatterplot, adapun dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, terdapat titik yang ada membentuk suatu pola yang beraturan (bergelombang kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar ke atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya (Ghazali, 2005). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Santoso (2001), deteksi ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan besaran Durbin-Watson (DW) yang memiliki kriteria sebagai berikut:

Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi:

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l \leq d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

4. Analisis Jalur

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang mempunyai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,315 + 0,265X_1 + 0,287X_2 + 0,380X_3 \dots\dots\dots \text{persamaan 1}$$

dimana:

- Z : Disiplin Kerja
- X₁ : Komitmen Organisasi Afektif
- X₂ : Komitmen Organisasi Berkelanjutan
- X₃ : Komitmen Organisasi Normatif
- C₁ : Error

a. Koefisien Detreminasi

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835	.696	.674	.28318	2.029

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 1 (*Adjusted R²*) sebesar 0,674, maka dapat diartikan bahwa 67,4 persen komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen 15ormative. Sedangkan sisanya sebesar 32,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji F

Tabel 2

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.545	3	2.515	31.363	,000
	Residual	3.288	41	.080		
	Total	10.833	44			

Dari tabel 4.12 pada model 1 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 31,363 dan probabilitas (Sig-F) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% (p<0,05), maka Ha diterima dan menolak Ho. Ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.

c. Uji t

Tabel 3

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.315	.292		1.079	.287
1 X ₁	.265	.101	.302	2.633	.012
X ₂	.287	.126	.278	2.279	.028
X ₃	.380	.107	.398	3.534	.001

Hasil pengujian pada variabel komitmen afektif diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,302 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,012 <0,05. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan komitmen afektif terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang positif (0,302) menunjukkan bahwa semakin baik komitmen afektif maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen afektif maka disiplin kerja akan semakin rendah.

Hasil pengujian pada variabel komitmen berkelanjutan diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,278 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,028 <0,05. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan komitmen berkelanjutan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang positif (0,278) menunjukkan bahwa semakin baik komitmen berkelanjutan maka disiplin kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen berkelanjutan maka disiplin kerja akan semakin rendah.

Hasil pengujian pada variabel komitmen normatif diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,398 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,001 < 0,05. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan komitmen normatif terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang positif (0,398) menunjukkan bahwa semakin baik komitmen normatif maka disiplin kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen normatif maka disiplin kerja akan semakin rendah.

Persamaan regresi substruktur 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,945 + 0,171X_1 + 0,318X_2 + 0,115X_3 + 0,175Z \dots\dots\dots\text{persamaan 2}$$

dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Komitmen Organisasi Afektif
- X₂ : Komitmen Organisasi Berkelanjutan
- X₃ : Komitmen Organisasi Normatif
- Z : Disiplin Kerja
- e₂ : Error

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941	.885	.874	.12958	2.229

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 2 (*Adjusted R²*) sebesar 0,874, maka dapat diartikan bahwa 87,4 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji F

Tabel 5

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.181	4	1.295	77.142	.000
	Residual	.672	40	.017		
	Total	5.853	44			

Dari tabel 4.24 pada model 2 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 77,142 dan probabilitas (Sig-F) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% (p<0,05), maka Ha diterima dan menolak Ho. Ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.

c. Uji t

Tabel 6
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.945	.136		6.966	.000
1 X ₁	.171	.050	.266	3.445	.001
X ₂	.318	.061	.418	5.194	.000
X ₃	.115	.056	.163	2.041	.048
Z	.175	.071	.238	2.453	.019

Hasil pengujian pada variabel komitmen afektif diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,266 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,001 <0,05. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang positif (0,266) menunjukkan bahwa semakin baik komitmen afektif maka kinerja yang terbentuk akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen afektif maka kinerja akan semakin rendah.

Hasil pengujian pada variabel komitmen berkelanjutan diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,418 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,000 <0,05. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang positif (0,418) menunjukkan bahwa semakin baik komitmen berkelanjutan maka kinerja yang terbentuk akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen berkelanjutan maka kinerja akan semakin rendah.

Hasil pengujian pada variabel komitmen normatif diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,163 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,048 < 0,05. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang positif (0,163) menunjukkan bahwa semakin baik komitmen normatif maka kinerja karyawan yang terbentuk akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen normatif maka kinerja akan semakin rendah.

5. Rangkuman Hasil Hipotesis

Tabel 7
Hasil Pengujian Secara Parsial

Hipotesis	Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
H ₁	KOA → Disiplin	0,302	Signifikan	Terbukti
	KOB → Disiplin	0,278	Signifikan	Terbukti
	KON → Disiplin	0,398	Signifikan	Terbukti
H ₃	Disiplin → Kinerja	0,238	Signifikan	Terbukti
H ₄	KOA → Kinerja	0,266	Signifikan	Terbukti
	KOB → Kinerja	0,418	Signifikan	Terbukti
	KON → Kinerja	0,163	Signifikan	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2014

Pengaruh parsial variabel komitmen afektif terhadap kinerja adalah sebesar 0,266. Menunjukkan bahwa koefisien komitmen afektif bertanda positif. Ini berarti bahwa semakin baik komitmen afektif maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah komitmen afektif maka kinerja karyawan juga semakin menurun.

Pengaruh parsial variabel komitmen berkelanjutan terhadap kinerja adalah sebesar 0,418. Menunjukkan bahwa koefisien komitmen berkelanjutan bertanda positif. Ini berarti bahwa semakin baik komitmen berkelanjutan maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah komitmen berkelanjutan maka kinerja karyawan juga semakin menurun.

Pengaruh parsial variabel komitmen normatif terhadap kinerja adalah sebesar 0,163. Menunjukkan bahwa koefisien komitmen normatif bertanda positif. Ini berarti bahwa semakin baik komitmen normatif maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 8

Hipotesis	Variabel	F _{hitung}	Sig	Keterangan
H ₂	KOA, KOB, KON→Disiplin	31.363	Signifikan	Terbukti
H ₅	KOA, KOB, KON→Kinerja Karyawan	77.142	Signifikan	Terbukti

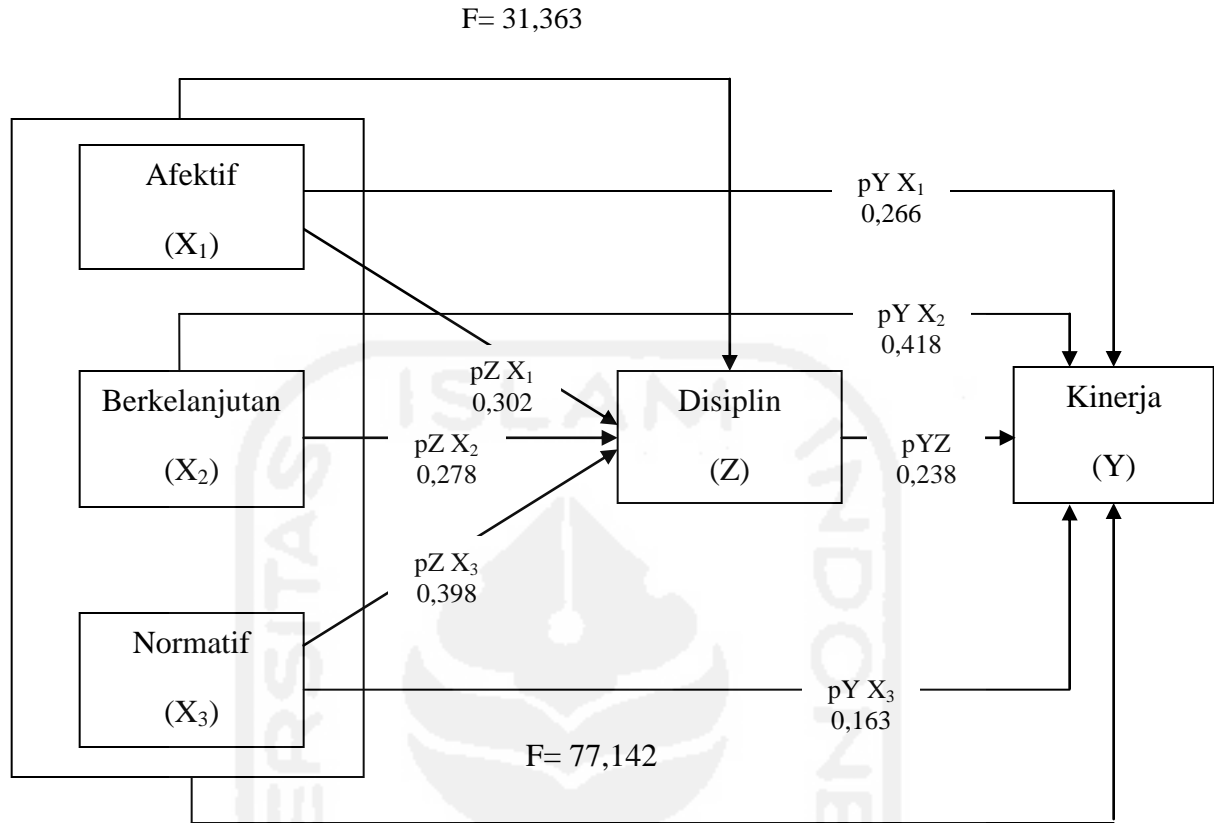
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2014

Pengaruh komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan, komitmen organisasi normatif terhadap disiplin kerja secara simultan dinyatakan dengan hasil yang signifikan dibuktikan dengan F hitung 31,363 yang dimana hipotesis terbukti. Sama halnya dengan pengaruh Pengaruh komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan, komitmen organisasi normatif terhadap kinerja karyawan secara simultan dinyatakan dengan hasil yang signifikan dibuktikan dengan F hitung 77.142 yang dimana hipotesis terbukti.

Tabel 9
Pengujian Analisis Jalur

Hipotesis	Model Jalur	Pengaruh Tidak langsung			Pengaruh langsung	Sig	Ket
		P ₁	P ₂	P _{1+P₂}			
H ₆	KOA→ Disiplin→ Kinerja	0,302	0,238	0,54	0,266	Signifikan	Terbukti
	KOB→ Disiplin→ Kinerja	0,278	0,238	0,516	0,418	Signifikan	Terbukti
	KON→ Disiplin→ Kinerja	0,398	0,238	0,636	0,163	Signifikan	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2014



Gambar 2: Diagram hasil penghitungan pengaruh

Didapatkan kesimpulan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasanah Bantul Yogyakarta) melalui disiplin kerja. Daripada pengaruh langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasanah Bantul Yogyakarta).

6. Pembahasan

Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Afectif, Berkelanjutan, Normatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi affectif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial dimana diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,302 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,012 <0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen affectif maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen affectif maka disiplin kerja akan semakin rendah. Hipotesis lainnya yaitu variabel komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial dimana diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,278 dan probabiliti (sig-t) sebesar 0,028 <0,05. Menunjukkan bahwa semakin baik

komitmen berkelanjutan maka disiplin kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen berkelanjutan maka disiplin kerja akan semakin rendah. Kemudian, variabel komitmen organisasi normatif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial dimana diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,398 dan probabilitas (sig-t) sebesar $0,001 < 0,05$. Menunjukkan bahwa semakin baik komitmen normatif maka disiplin kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen normatif maka disiplin kerja akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini dapat dihubungkan dengan hasil penelitian Galih Septian (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi termasuk dalam kategori baik dengan total skor rata-rata 3,70 dan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik dengan total skor rata-rata sebesar 3,96. Hasil uji juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

Pengaruh Simultan Komitmen Organisasi Afektif, Berkelanjutan, Normatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 mendapatkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif terhadap disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu F_{hitung} sebesar 31,363 dan probabilitas (Sig-F) sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian Adi Irawan (2009), hasilnya mengindikasikan bahwa komitmen organisasional yang diukur dari penerimaan dan kepercayaan karyawan pada nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk bekerja keras, keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan, rasa memiliki perusahaan dan rasa keterlibatan dengan aktivitas perusahaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Semakin tinggi karyawan memiliki komitmen organisasional, maka tingkat kedisiplinannya juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasional karyawan rendah, maka kedisiplinan juga akan rendah. Implementasi dari hasil tersebut adalah, agar perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawannya, maka langkah yang harus dilakukan adalah dengan menciptakan kondisi kerja yang bisa meningkatkan komitmen pada karyawan tersebut. Komitmen penting bagi perusahaan sebab komitmen menunjukkan adanya kepatuhan terhadap pelaksanaan nilai dan peraturan di perusahaan sebagai wujud dari kecintaannya pada perusahaan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya jika

disiplin kerja semakin menurun maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis 3 mendapatkan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,238 dan probabiliti (sig-t) sebesar $0,019 < 0,05$. Menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja yang terbentuk akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka kinerja akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tutik Pebrianti (2013) yang menyatakan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Afektif, Berkelanjutan, Normatif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komitmen afektif maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis 4 mendapatkan bahwa variabel komitmen organisasi afektif diperoleh koefisien beta (Standardized) sebesar 0,266 dan probabiliti (sig-t) sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Armanu Fatchur Rohman dan Novita Mandayanti (2012) menyatakan bahwa komitmen afektif dikatakan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja di dalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Nicoline Hiariej (2013), menunjukkan bahwa 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 sebab itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi akuntan publik terhadap organisasi. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Pengaruh Simultan Komitmen Organisasi Afektif, Berkelanjutan, Normatif Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 5 mendapatkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu F_{hitung} sebesar 77,142 dan probabilitas (Sig-F) sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi Afektif, Berkelanjutan, Normatif Terhadap Kinerja Dengan Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Afektif, Berkelanjutan, Normatif Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan

Hasil analisis jalur menemukan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja, dengan pembentukan disiplin kerja terlebih dahulu.

Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi pada perusahaan. Karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan pekerjaannya sekarang sudah sesuai dengan keinginan serta kebutuhan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja. Menurut karyawan jika pindah kerja akan membutuhkan pengorbanan yang besar, dan perusahaan lain belum tentu memiliki manfaat yang akan karyawan dapatkan sewaktu bekerja di perusahaan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta. Karyawan juga memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi pada perusahaan, sehingga jika karyawan memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan. Loyalitas, kepercayaan dan kesetiaan karyawan menyebabkan prestasi kerjanya semakin baik, mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Kreativitas dan tanggung jawab karyawan pada setiap permasalahan di perusahaan juga tinggi, dan mampu memotivasi rekan kerja untuk bekerja secara maksimal agar kinerjanya semakin meningkat.

H. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap disiplin kerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif maka disiplin kerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap disiplin kerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif maka disiplin kerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta juga akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta juga akan semakin meningkat.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja karyawan karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif maka kinerja karyawan karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta juga akan semakin meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja karyawan karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif maka kinerja karyawan karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta juga akan semakin meningkat.
6. Lebih besar pengaruh tidak langsung komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja daripada pengaruh langsung komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta
- Koeswara, Sonny. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta*. *Jurnal PASTI*, Vol. 4 No. 2, hal 27-34. ISSN: 2085-5869.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2001. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya.
- Pebrianti, Tutik. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekreariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-IX, hal 21-31*. ISSN: 2085-1375
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri*. *Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 01, hal. 17-26*
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengelola Data Statistik Secara professional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahyuni, Dewi Urip. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.2 No. 1, hal 99-117*. ISSN: 2087-1090