

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV CABANG
SAMARINDA**

Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to uncover the effect of performance evaluation, organizational commitment, and work discipline to staff performance porting branch Indonesia IV Samarinda, All 51 Staff were evaluated, and the result analyzed by linear regression using SPSS 16 for windows, Result showed that performance evaluation, organizational commitment, and work discipline have positive effect to staff performance, Suggestion to future research is the researcher have to improve research quality and added or extended sample framerwork.

Keywords: Job Achievement Estimation, organizational commitment, labor discipline, Performance Employee

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengambil fokus pada pengaruh penilaian prestasi kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja yang bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan untuk PT. Pelindo IV Samarinda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerja 51 karyawan di kantor berdasarkan metode sensus atau seluruh populasi sebagai besar sampel. Dalam rangka memfasilitasi pemecahan masalah, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier dengan bantuan Statistik Produk dan Layanan Solusi (SPSS) 16 for Windows. Hasil penelitian ini adalah: Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran untuk penelitian lebih lanjut, Anda harus mampu meningkatkan kualitas penelitian yang lebih baik dan dapat menambah dan memperluas ruang lingkup dari sampel penelitian.

Kata Kunci: Penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kata “kinerja” belakangan ini menjadi topik yang hangat di kalangan pengusaha dan kalangan administrator. Kinerja seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi/badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektivitas dan efisiensi.

menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003,223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu

tertentu.. Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan dalam bentuk Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. (Payaman J. Simanjuntak 2001 : 11)

Disiplin (terminologis) berasal dari kata latin yaitu *disiplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *disiplus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran. Sinungan (2003:145) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin d alam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu". Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dari berbagai pengertian itu dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut (Sinungan, 2003:146).

PT. Pelabuhan Indoensia cabang Samarinda merupakan salah satu pelabuhan yang berada di Kalimantan Timur dan memiliki peran yang sangat penting, di samping sebagai terminal dan pintu gerbang arus barang, penumpang, serta hewan, juga sebagai penunjang dan pemacu pertumbuhan perekonomian di Kalimantan Timur

Fenomena penilaian prestasi kerja yang terjadi di perusahaan seringkali penilaian prestasi kerja yang diterima karyawan banyak mengandung unsur subjektivitas dan dapat dikatakan tidak lagi memberikan gambaran keseluruhan kinerja karyawan, karena seringkali atasan hanya memberikan penilaian terhadap hasil kerja karyawan dua bulan terakhir sebelum penilaian prestasi kerja dilakukan dan bukan lagi berdasarkan pencapaian selama satu tahun seperti yang ditentukan di awal.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di PT.Pelindo, kurangnya kesadaran karyawan akan komitmen organisasi berimbas dengan tidak tercapainya tujuan organisasi, dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dan fenomena selanjutnya disiplin kerja masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.a

KAJIAN PUSTAKA

Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Bernadin dan Rusel dalam Sutrisno, prestasi adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (2009 : 164)

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2000:7). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9).

Sedangkan penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas (Soeprihanto, 2000:7). Menurut Sikula dalam Hasibuan (2000:86) Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya

Beberapa ahli mendefinisikan komitmen organisasional karyawan sebagai berikut:

1. Mathis and Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization* (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi)”.
2. Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap

organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”.

3. Lincoln dalam Sopiah (2008:155), “komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi”.
4. Blau and Boal dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan “komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi”.
5. Robbins dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai “suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis seseorang terhadap organisasi ditandai dengan adanya : (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disiple*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno, disiplin merupakan alat penggerak pegawai, Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Sutrisno, 2009:91). Menurut Singodimedjo (2002:109) dalam Edy Sutrisno Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerealaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2009 : 90).

Menurut Henry Simamora Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur,” (2005:476). Menurut Rivai & Sagala (2009:825) disiplin adalah ”Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja prosedur yang mengoreksi menghukum bawahan karena melanggar peraturan, sehingga karyawan memiliki disiplin, dan menaati peraturan-peraturan yang perusahaan tetapkan.

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno, disiplin merupakan alat penggerak pegawai, Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Sutrisno, 2009:91).

Kinerja

Kata “kinerja” belakangan ini menjadi topik yang hangat di kalangan pengusaha dan kalangan administrator. Kinerja seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi/badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektivitas dan efisiensi.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Menurut Hasibuan (2002:94), pengertian kinerja itu adalah: “Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.”

Sedangkan menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50) mengemukakan: “*Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

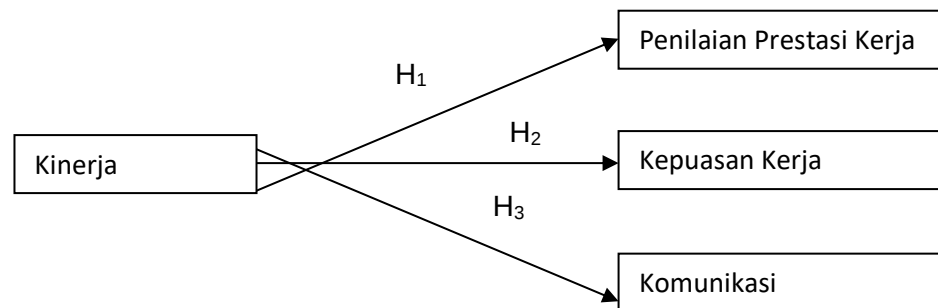
Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) bahwa kinerja adalah:

“Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukakan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu”.

Menurut beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Kerangka Konsep

Berdasarkan beberapa kajian pustaka maka dapat disusun kerangka konsep, huna memudahkan pemahan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konsep

Hipotesis Penelitian

1. H1 : Diduga bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H3: Diduga Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penjabaran mengenai batasan operasional terhadap variabel-variabel yang akan diteliti dalam skripsi ini sangat diperlukan. Selain sebagai petunjuk untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti juga bisa menjadi arahan yang jelas bagi peneliti untuk melakukan proses penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian seluruh ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda sejumlah 51 orang

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menganalisa besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) (wijaya, 2009).

$$Y_1 Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Penilaian Prestasi Kerja
- X₂ : Komitmen Organisasi
- X₃ : Disiplin Kerja
- e : Faktor error
- α : Konstanta
- β₁ β₂ dan β₃ : Koefisien regresi
- e : Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). variabel-variabel dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) serta disiplin kerja (X₃), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y) karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Samarinda. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16 for windows, selanjutnya ringkasan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel Perhitungan Persamaan Regresi Linier Berganda (penempatan dan komunikasi terhadap prestasi kerja)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.817	2.787		.652	.518
x1	.191	.122	.198	1.565	.124
x2	.304	.104	.376	2.926	.005
x3	.339	.111	.384	3.050	.004

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan *Unstandardized Beta Coefficients* dengan nilai *Constant* 1.817 menyebutkan bahwa :

Nilai variabel x1 (Penilaian Prestasi Kerja) sebesar 0,191 artinya variabel penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi yang berdampak positif terhadap Y (kinerja). Nilai variabel x2 (komitmen organisasi) sebesar 0,304 artinya variabel komitmen organisasi memberi kontribusi yang berdampak positif terhadap Y (kinerja). Nilai variabel x3 (disiplin kerja) sebesar 0,339 artinya variabel disiplin kerja memberi kontribusi yang berdampak positif terhadap Y (kinerja).

Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) adalah 1565 lebih kecil dari t_{tabel} 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,124 yang lebih besar dari α 5 % atau 0,05 berarti secara parsial Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “Diduga penilaian prestasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja” **tidak dapat diterima** atau **ditolak**”.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi (X2) adalah 2.926 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari α 5 % atau 0,05 berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang berbunyi “Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja” **terbukti** atau **diterima**.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 3.050 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari α 5 % atau 0,05 berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian hipotesis 3 (H3) yang berbunyi “Diduga disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja” **terbukti** atau **diterima**”.

**Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Determinan (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.276	1.118

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai R sebesar 0,565 atau 58% artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, hanya saja kekuatan hubungan tersebut tergolong rendah. Untuk R Square (**R²**) diperoleh nilai sebesar 0,320 atau 48% yang berarti variabel penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 48% terhadap kinerja, sedangkan 52% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini selain variabel penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja...

Tabel 4.23. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		3	9.197	7.356	.000 ^a
Residual		47	1.250		
Total	27.591	50			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

58.762

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah 7.356 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari α 5 % atau 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu “diduga penilaian prestasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja (Y)” tidak dapat diterima. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Surianto (2003) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BAPPEDA kota Bandung.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu “diduga Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)” dapat diterima. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Penelitian Hasil penelitian Hasil penelitian Ma’rifah (2005) mengemukakan bahwa motivasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pekerja sosial dimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan “diduga disiplin kerja(X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amran (2009) bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerja akan meningkat atau sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan, maka akan meningkat kinerja karyawan atau sebaliknya, apabila

penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan dengan cara tidak adil maka akan mengakibatkan penurunan dalam kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang baik menciptakan kepercayaan diri dalam bekerja, dengan timbulnya rasa percaya diri dalam bekerja secara otomatis pekerjaan yang dikerjakan akan cepat selesai dan menciptakan kinerja yang maksimal.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (studi Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo)*.
- Djati, S. Panjtja dan Khusaini, M. 2003. *Kajian terhadap kepuasan kompensasi komitmen organisasi, dan prestasi kerja, jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 5 No. 1, Universitas kristen petra.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ma'rifah, Dewi . 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga. Surabaya,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*, Relika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Sjafri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan DRS. M.B.A. 2003. *Dasar-Dasar Statistik*. Edisi Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal & Ella. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Press, Jakarta.
- Simamora, Henry 2005, *manajemen sumber daya manusia*, penerbit andi, yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.