DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI BANDUNG

Reza Rian Nur Akbar

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
rezariannurakbar@yahoo.co.id

ABSTRACT

Discipline is one's awareness and willingness to comply with all company rules and social norms that berlaku.adapun sense of awareness is the attitude of someone who voluntarily comply with all regulations and are aware of their duties and responsibili. While the meaning of willingness is an attitude, behavior, and someone who acts in accordance with company rules whether written or not, but it is also in need of high organizational commitment of every employee, because basically loyal employees would be a valuable asset to the organization, In connection with the disciplined work and commitment of the performance is the ultimate goal of these two things. With its commitment on the employee it will increase the performance of the individuals involved in it. Employees say if he is capable of achieving complete the task in accordance with the applicable standard of research work is done On Board Sekretariat Badan Geologi Discipline because of factors that can not be Performed by a few employees, and employee commitment to the organization with no Strong by the company so that it can have an impact for employees to leave the organization to look for a better company.

The purpose of this research is to determine the labor discipline and organizational commitment influence on employee performance in sekretariat badan geologi bandung.

Methods This study uses descriptive method with verification approaches using multiple linear regression analysis. The unit of analysis in this study were employees of the Sekretariat badan geologi Bandung, amounting to 69 people 'as population. Sampling technique used is the Census so that the number of population is the number of samples used. Apart from that in this study are also applications in use SPSS Sofware 21for windows.

The results of the analysis explained that simultaneous work discipline and organizational commitment to give effect to the positive direction, rest the influence of other factors not examined, namely (education and training, motivation and compensation).

Keyword: Discipline Work, Organizational Commitment and Employee Job Performance

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Karyawan adalah aset utama perusahaan atau yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan.

Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan kerja dan menciptakan komitmen yang tinggi disetiap diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Sekretariat Badan Geologi Bandung adalah salah satu instansi Pemerinta dibawah Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral yang mempunyai tugas melakukan pelayanan dan penelitian di bidang geologi.Dahulu kegeologian di kelola oleh jawatan geologi mulai tahun 1850an dibawah Pemerintah Penjajahan Belanda. Setelah mengalami beberapa kali reorganisasi maka pada tahun 2006 terbentuklah Badan Geologi dengan susunan organisasi yang terdiri dari empat unit yaitu Pusat Sumber Daya Geologi, pusat Vulkanologi dan Mitigas Bencana Geologi, Pusat Air Tanah dan Geologi Lingkungan serta Pusat Survei Geologi, Intansi ini menginginkan Sumber daya manusia didalamnya memiliki disiplin kerja baik , komitmen kerja yang baik serta prestasi kerja karyawan yang baik.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2005) Selain dari disiplin kerja , komitmen karyawan terhadap organisasi pun menjadi faktor penting bagi Sekretariat Badab Geologi Bandung guna membangun sumber daya manusia yang lebih baik . hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan ".Gilder (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Berkaitan dengan disiplin kerja dan komitmen maka prestasi kerja adalah tujuan akhir dari dua hal tersebut.Dengan dimilikinya komitmen pada diri karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja dari individu-individu yang terlibat di dalamnya. Karyawan dikatakan berprestasi jika ia mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku.Hal ini sesuai dengan pendapat ".Hasibuan (2005:94) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhanserta waktu.Sedangkan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerjanya akan maksimal."

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan, didapat identifikasi masalah yaitu :

1. Adanya penurunan tingkat prestasi kerja dalam hal kedisiplinan pegawai karna masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah di tetapkan.
2. Kecenderungan karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan cukup kuat
3. Kenyamanan dalam melakukan pekerjaan masih belum merata pada seluruh karyawan.
4. Kurang komitnya karyawan pada perusahaan.
5. Kondisi loyalitas yang tidak stabil pada beberapa karyawan.
6. Kinerja pegawai masih belum optimal dilihat dari tingginya tingkat kesalahan dan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan serta rendahnya semangat untuk melakukan pekerjaan.

.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pengidentifikasian masalah yang telah diuraikan di atas, maka Perumusan masalah yang peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
2. Bagaimana Komitmen Organisasi Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
3. Bagiaman Prstasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
4. Apakah Disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretaiat Badan Geologi Bandung
5. Apakah Komitem Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
6. Apakah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
2. Untuk mengetahui bagimana Komitmen Organisasi Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Bdan Geologi Bandung
6. Untuk mengetahui bagimana Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pengaruhnya Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan atau intansi yang diteliti
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.
2. Bagi Pihak Lain
   Hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terytama untuk menegetahui lebih jauh mengenai Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung

1.4.2 Kegunaan Akademis

1 Memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu ekonomi dalam bidang msdm khusunya mengenai Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

2 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khusunya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
Untuk penulis sendiri, merupakan tambahan Ilmu pengetahuan akan kegunaan mengenai Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

4 Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.

.

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif
   Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan.Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
2. Disiplin Korektif
   Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin Progresif
   Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.2 Komitmen Karyawan

2.2.1 Definisi Komitmen Karyawan

Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

.

2.2.2 Jenis Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menurut Munandar (2004:75) terbagi atas tiga komponen,yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

3. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar continuance. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2005:94).

.

2.3.2 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan, Wayne F. Cascio (2002 : 124) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Kuantitas Kerja
   Kuantitas kerja dihubungkan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan apabila dihubungkan dengan waktu. Dengan kata lain, kuantitas kerja berarti jumlah waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kualitas kerja
   Kualitas kerja mencerminkan kesesuaian seseorang karyawan memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai tingkat baik buruknya hasil kerja seorang karyawan.
3. Inisiatif
   Karyawan itu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemampuan yang baik dalam mencapai sasaran perusahaan.
4. Ketergantungan
   Karyawan itu dapat bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa mendapat bimbingan dan bantuan yang terus-menerus dari sesama karyawan maupun dari atasan.
5. Kerjasama
   Karyawan itu dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.Hal ini menunjukan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
6. Potensi Kepemimpinan
   Karyawan itu memiliki kemampuan dalam membina dan memotivasi dengan sesama karyawan untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasran perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja atau karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik , mentaati setiap peraturan, sikap dan tingkah laku yang baik , komitmen organisasi yang tinggi , bertanggung jawab, mempunyai keterampilan dan skill serta tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapainya menjadi prioritas utama suatu organisasi.

Salah satu dari beberapa faktor penentu seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik adalah faktor komitmennya terhadap organisasi dan prestasi kerja yang dirasakan langsung oleh setiap karyawan , suatu prestasi kerja akan dapat diraih oleh seorang

karyawan jika dia sudah mempunyai disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi. Namun terkadang karyawan sulit memiliki disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi tanpa di sertai adanya rasa kepuasan dan loyalitas dalam organisasi sehingga terkadang prestasi kerjanya pun terhambat dan cendrung tidak berkembang.Jelas ini harus sangat diperhatikan oleh perusahaan agar bagaimana caranya para karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja dan Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antara variable.

.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.Dikatakan sementara karena karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1: Disiplin Kerja karyawan pada Sekretariat badan Geologi Bandung cenderung merasa baik terhadap kedisiplinannya.

H2: Komitmen Organisasi karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung sudah dirasa kuat.

H3: Prestasi Kerja karyawa pada Sekretariat Badan Geologi Bandung sudah dirasa baik

H4: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung**.**

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawanpada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

H6: Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

III **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek daripenelitian ini adalah Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Penelitian ini dilaksanakan padaSekretariat Badan Geologi Bandung dipilihnya Sekretariat Badan Geologi Bandungini didasarkanpada pertimbangan bahwa Sekretariat Badan Geologi Bandung memiliki data yangdiperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti perlu menetapkan metode yang akan dipakai agar mempermudah langkah-langkah penelitian sehingga masalah dapat diselesaikan.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif, Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiyono (2005:21), sementara metode verifikatif menurut Masyhuri (2008:45) dalam Umi Narimawati (2010:29) menyatakan bahwa metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalm perencanaan dan pelaksanaan penelitianMoh. Nazir (2003:84). Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) yang peneliti terapkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi;
3. Menetapkan rumusan masalah;
4. Menetapkan tujuan penelitian;
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori;
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan;
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data;
8. Melakukan analisis data;
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38), menyatakan bahwa variabel adalah sebagai berikut:

"Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Oprasional variable merupakan proses penguraian variable kedalam subvariable, dimensi, indikator sub variable, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian oprasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variable sudah jelas, apabila belum jelas secara konsepsual maka perlu dilakukan analisis faktor.

1. Variable bebas (*Independent Variable)*
   Variable bebas adalah variable yang menjadi penyebab atas timbulnya variable *dependent* (terikat).Adapun yang menjadi variable *independent* dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi.
2. Variable terikat (*Dependent variable*)
   Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas.Dalam penelitian ini yang menjadi variable *dependent* adalah prestasi kerja karyawan.

I

3.4 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokan ke dalam dua jenisdata :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. (Umi Narimawati 2007:76)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, yang dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai sejarah perusahaan dan struktur organisasi.Data tersebut diperoleh dari buku, jurnal, dan lain-lain.

3.5 Populasi dan Penarikan Sampel

Pada umumnya dalam sebuah penelitian para peneliti membutuhkan apa yang disebut populasi. Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Kepegawaian Sekretariat badan Geologi Bandung yang berjumlah 69 karyawan.

3.6 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, menurut Umi Narimawati (2008:5) menyatakan bahwa analisis linear berganda adalah analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Analisis regresi ganda pada penelitian ini digunakan dengan melibatkan variabel Independen Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) serta variable Dependent Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Disiplin Kerja Dan Komitmen Organiasai pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (uji F) menurut Umi Narimawati (2010:51), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F-kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) untuk membandingkan pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat, apakah setiap hipotesis ditolak atau diterima dari hasil pengujian tersebut.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kelembagaan Geologi yang saat ini bernama Badan Geologi memiliki sejarah panjang. Kelembagaan Geologi sudah ada pada tahun 1850 an dibawah pemerintah penjajahan Belanda dengan nama Dients van het Mijnwezen dan memiliki satu instansi bernama Mijnzwenzen.

Sepanjang sejarahnya, nama kelembagaan ini mengalami beberapa reorganisasi, bahkan pada waktu masih zaman penjajahan tahun 1942-1945 ketika Indonesia diduduki Jepang, nama instansi ini berganti nama menjadi Kogyo Zimusho dan memiliki tiga instansi yaitu Chisitsu kakari (Bagian perpetaan), Kosan kakari (Bagian Gunungapi), dan Seizu Kakari (Bagian Kartografi).

Sejak Indonesia merdeka pada tanggal 17 agustus 1945, kelembagaan ini sudah sembilan kali reorganisasi dan terakhir pada tahun 2006 adalah Badan Geologi dengan memilki empat unit kerja di bawah Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral, dan saat ini sedang dalam proses menjadi Badan Geologi Indonesia.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil rekapitulasi variable Disiplin Kerja, diketahui bahwa skor aktual untuk variabel disiplin kerjaadalah sebesar 2706 dan skor ideal sebesar 4140 dengan nilai persentase yang diperoleh sebesar 65,36%, termasuk dalam kategori cukup baik berada pada rentang interval 52,01 - 68,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja pada Sekretariat Badan Geologi Bandung tergolong dalam kriteria cukup baik.

Berdasarkan hasul rekapitulasi variable Komitmen Organisasi, Hasil penilaian responden tersebut diketahui bahwa skor aktual untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 1277 dan skor ideal sebesar 2070 dengan nilai persentase yang diperoleh sebesar 61,69%, termasuk dalam kategori cukup baik berada pada rentang interval 52,01 - 68,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi pada Sekretariat Badan Geologi Bandung tergolong dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasul rekapitulasi vaariable Prestasi Kerja, diketahui bahwa skor aktual untuk variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 2569 dan skor ideal sebesar 3795 dengan nilai persentase yang diperoleh sebesar 67,69%, termasuk dalam kategori cukup baik berada pada rentang interval 52,01 - 68,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung tergolong dalam kategori baik.

4.1.3 Analisis Verifikatif

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Gambat 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.25
Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, nilai *tolerance* untukkedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF kedua variabel bebas < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data .

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Auto Korelasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisein korelasi yang diperoleh antara disiplin kerja,komitmen organisasi, dan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,597. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,597 termasuk dalam kategori hubungan yang sedang, berada pada interval 0,400 – 0,599

b. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 9{,}410 + 0{,}259X_1 + 0{,}676X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,410 menyatakan bahwa jika disiplin kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka prestasi kerja karyawanakan bernilai sebesar 9,410.
2. Nilai variabel X_1 yaitu disiplin kerjamemiliki koefisien regresi sebesar 0,259, artinya jika disiplin kerjameningkat, sementara komitmen organisasi konstan, maka prestasi kerja karyawanakan meningkat sebesar 0,259.
3. Nilai variabel X_2 yaitu komitmen organisasimemiliki koefisien regresi sebesar 0,676, artinya jika komitmen organisasimeningkat, sementara disiplin kerjakonstan, maka prestasi kerja karyawanakan meningkat sebesar 0,676.

4.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari tabel output, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,318

4.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,242,

4.1.6 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,357 atau 35,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwadisiplin kerja dankomitmen organisasisecara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabelprestasi kerja karyawansebesar 35,7%. Sedangkan sisanya sebesar 64,3%merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta kompensasi .

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,318. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-2-1=66, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,997). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable disiplin kerjasebesar 3,318> t tabel (1,997), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 .

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,242. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-2-1=66, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,997). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable komitmen organisasi sebesar 4,242< t tabel (1,997),

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.Artinya secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.Dimana komitmen organisasi memiliki peranan besar dalam menentukan prestasi kerja karyawana.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,314 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk α = 0,05dan df_1: 2 dan df_2: n-k-1 (69-2-1) = 66, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,136. Karena F_{hitung} (18,314) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,136) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dankomitmen organisasisecara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

V KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Karyawan pada Sekretaiat Badan Geologi Bandung dengan indikator ketaatan terhadap peraturan dan kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasaran kantorberada dalam kriteria baik namun masih ada indikator yang berada pada kriteria cukup yakni pada indikator kepatuhan berpakian berseragam.
2. Komitmen organisasi pada Sekretariat Badan Geologi Bandungdengan indikator komitmen normatif tentang setiap karyawan bekerja secara giat karena adanya penghargaan yang pantas diberikan kepada perusahaan berada dalam kriteria baik namun masih ada indikator yang termasuk dalam kriteria cukup yaitu dalam indikator komitmen berkelanjutan .
3. Prestasi kerja karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandungdengan indikator kualitas dan kerjasamaternasuk dalam kriteria baik namun ada dalam indikatorketergantungantermasuk dalam kriteria cukup.
4. Hubungan antara Disiplin kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung memiliki hubungan yang signifikan artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka prestasi yang dihasilkan akan semakin meningkat
5. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung memiliki hubungan yang signifikan artinya Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh kuat guna mencapai Prestasi Kerja Karyawan dan tujuan Organisasi Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.
6. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan memiliki hubungan yang signifikan artinya Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan memberikan kontribusi yang dominan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung**.**

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas yang telah dilakukan tentang Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan, maka penulis mengambil saran sebagai berikut :

1. Sekretariat Badan Geologi Bandung hendaknya lebih memperhatikan lagi para karyawannya dalam hal kepatuhan berpakaian berseragam, hali ini harus benar benar sesuai dipergunakan agar antar karyawan mengenali satu sama lainya.
2. Sekretariat Badan Geologi Bandung sebaiknya memberikanarahan atau mendorong bawahannya untuk menghasilkan komitmen organisasi yang baik, adapun pendekatan yang bisa dilakukan adalah melakukan pendekatan secara emosional terhadap

karyawan agar setiap komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan yang ada dalam perusahaan menjadi lebih baik dan lebih kuat terhadap perusahaan.

3. Sekretariat Badan Geologi Bandung sudah mempunyai kualitas prestasi kerja karyawan yang baik tapi pada indikator ketergantungan guna menunjang prestasi kerja karyawan dirasa masih kurang maka hendaknya ini menjadi perhatian khusus bagi Sekretariat Badan Geologi agar menjadikan hal-hal tersebut menjadi lebih baik lagi guna mencapai prestasi kerja karyawan .dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawandimana semakin baik disiplin kerja akan membuat Prestasi Kerja Karyawan menjadi meningkat, maka setiap disiplin kerja yang sudah baik di perusahaan hendaknya dipertahankan bahkan ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat lagi.
5. Karyawan yang Komitmen Organisasinyasudah baik terhadap perusahaanakan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dengan tetap akan berada pada perusahaan dan akan menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik pula maka komitmen organisasi di perusahaan tersebut harus tetap dipantau agar tidak menurun bahkan harus meningkat dari sebelumnya.
6. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasiberpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi harus dipertahankan, karena akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. jika karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak baik/puas , maka aset dari organisasi (karyawan/anggota) yang berpotensi akan menurun dan tidak memberikan kontribusi (prestasi) terhadap perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Asmiarsih, Tety. 2006. ***PengaruhPengawasanTerhadapDisiplinKerjaPegawai Kantor BadanKepegawaian Daerah BrebesFakultasIlmuSosialUniversitas Semarang***

David danNewstrom .1955 .***DalamKusjainah . 2004***

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. ***OrganisasidanManajemenSumberDayaManusia***, RinekaCipta, Jakarta.

Handoko T. Hani. 2000. **ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia**, Edisi II.CetakanKeempatBelas. Penerbit BPFE. Yogyakarta

Hani Handoko, 2010, ***Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia***, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. ***ManajemenSumberDayaManusia***,EdisiRevisi. BumiAksara, Jakarta.

Husein Umar. 2005. ***Riset SDM dalamOrganisasi*** .Jakarta :GramediaPustakaUtama

Iqbal, Hasan. 2004. ***Analisis Data PenelitianDenganStatistik*** .PenerbitBumiAksara. Jakarta.

Mangkunegara. 2001. ***ManajemenSumberDayaManusia***. PT. RemajaRosdaKarya, Bandung.

Mas'UdMachfoedz***Mahmudi.(2003). AkuntansiManajemen. Melalui<http://pustaka.ut.ac.id/puslata/online.php?menu=bmpshort_detail2&ID=81> 11 Agustus 2003.***

Sugiyono.(2002). StatistikaUntukPenelitian.Bandung :Alfabeta

Moh.Nazir,2003,***MetodePenelitian,***CetakanKelima,Jakarta,Ghalia Indonesia.

Moh.Nazir.Ph.D, 2005, ***MetodePenelitian*** .Ghalia Indonesia. Bogor

Mutiara, S. Panggabean, 2004, ***ManajemenSumberDayaManusia,***Bogor: Ghalia Indonesia

Mulyadi. (2001). ***AkuntansiManajemen :Konsep, Manfaat, danRekayasa***. Jakarta: SalembaEmpat.

P. SiagianSondang. 2003.***TeoridanPraktekKepemimpinan****,* Jakarta: RinekaCipta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. ***ManajemenTenagaKerja Indonesia***.EdisiPertama. CetakanPertama. PenerbitBumiAksara. Jakarta

SiagianSondang. 2004. **ManajemenSumberDayaManusia**. EdisiPertama. CetakanKedua, PT. BumiAksara. Jakarta

Simamora Henry (2004), ***Manajemen Sumber Daya Manusia****.* Yogyakarta:STIE.

Soeprihanto, John. 2001. ***Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan***. Yogy akarta : Universitas Gadjah Mada

Sugiyono.(2002). ***StatistikaUntukPenelitian.***Bandung :Alfabeta

Sugiyono.2006. **MetodePenelitianKuantitatifKualitatifdan R & D**. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2010. ***StatistikauntukPanelitian*** . Bandung: Alfabeta

Sunarto, ***ManajemenKaryawan***, Amus, Yogyakarta, 2005

Sutrisno, Edy. 2009.***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Richard M. Steers. !985 : 50) . ***DalamKuntjoro, 2002***

Robbins, Stephen p. 2003.***PerilakuOrganisasi*** .Jakarta : PT IndeksaKelompok GRAMEDIA

UmiNarimawati. 2007. ***RisetManajemenSumberDayaManusia*** . Jakarta: Agung Media.

Umi, Narimawati. (2008). ***MetodologiPenelitianKualitatifdanKuantitatif***: TeoridanAplikasi. Bandung.

UmiNarimawati. 2010. ***PenulisanKaryaIlmiah. Jakarta***: Penerbit Genesis

VeithzalRivai. 2004. ***ManajemenSumberDayaManusiauntuPerusahaan*** : Dari teorikepraktikPT.RajaGrafindoPersada, Jakarta.

Lampiran Output SPSS

Uji Validitas

Correlations

		Total X1
X1.1	Pearson Correlation	,514
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	,699
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	,337
	Sig. (2-tailed)	,068
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	,732
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	,683
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	,572
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
X1.7	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
X1.8	Pearson Correlation	,556
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
X1.9	Pearson Correlation	,349
	Sig. (2-tailed)	,059
	N	30
X1.10	Pearson Correlation	,420
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	30
X1.11	Pearson Correlation	,621
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.12	Pearson Correlation	,652
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Correlations

		Total X2
X2.1	Pearson Correlation	,651
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	,703
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	,630
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	,643
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.5	Pearson Correlation	,760
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.6	Pearson Correlation	,654
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Correlations

		Total Y
Y1	Pearson Correlation	,396
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	30
Y2	Pearson Correlation	,537
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Y3	Pearson Correlation	,490
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
Y4	Pearson Correlation	,611
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y5	Pearson Correlation	,736
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y6	Pearson Correlation	,786
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y7	Pearson Correlation	,744
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y8	Pearson Correlation	,635
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y9	Pearson Correlation	,716
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y10	Pearson Correlation	,575
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Y11	Pearson Correlation	,537
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,531
		N of Items	6[a]
	Part 2	Value	,688
		N of Items	6[b]
	Total N of Items		12
Correlation Between Forms			,744
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,853
	Unequal Length		,853
Guttman Split-Half Coefficient			,851

a. The items are: X1.1, X1.3, X1.5, X1.7, X1.9, X1.11.

b. The items are: X1.2, X1.4, X1.6, X1.8, X1.10, X1.12.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,550
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	,549
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,712
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,832
	Unequal Length		,832
Guttman Split-Half Coefficient			,829

a. The items are: X2.1, X2.3, X2.5.

b. The items are: X2.2, X2.4, X2.6.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,710
		N of Items	6[a]
	Part 2	Value	,696
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		11
Correlation Between Forms			,789
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,882
	Unequal Length		,883
Guttman Split-Half Coefficient			,881

a. The items are: Y1, Y3, Y5, Y7, Y9, Y11.

b. The items are: Y11, Y2, Y4, Y6, Y8, Y10.

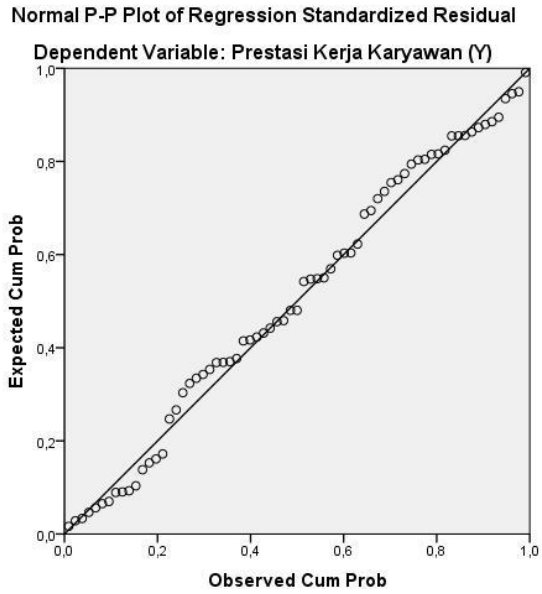
Regresi

Coefficients[a]

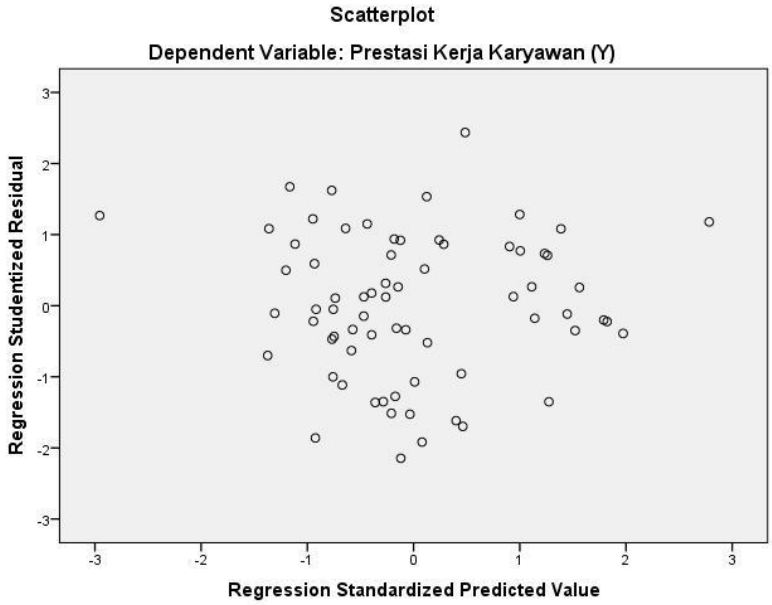
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,410	3,249		2,896	,005
	Disiplin Kerja (X1)	,259	,078	,335	3,318	,001
	Komitmen Organisasi (X2)	,676	,159	,428	4,242	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	,955	1,047
	Komitmen Organisasi (X2)	,955	1,047

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597[a]	,357	,337	3,41675

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597[a]	,357	,337	3,41675

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427,598	2	213,799	18,314	,000[b]
	Residual	770,494	66	11,674		
	Total	1198,092	68			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,410	3,249		2,896	,005
	Disiplin Kerja (X1)	,259	,078	,335	3,318	,001
	Komitmen Organisasi (X2)	,676	,159	,428	4,242	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)