

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA

Istiana dan Antonius Dieben Robinson Manurung

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
isti.bidadari@gmail.com dan antonius.manurung@mercubuana.ac.id

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment, work discipline and quality of work life on employee performance at Mercu Buana University in Jakarta. The approach used is a quantitative method with regression techniques. The population of this study is all employee of Mercu Buana University amounted to 812 people, the sample technique used was purposive sampling. Based on purposive sampling, obtained a sample of 188 people, with the criteria: 1. Employee Educational of UMB in Jakarta, 2. . Employee Educational of UMB in Jakarta has the status of permanent employees. Data were analyzed uses program of SPSS version 24. The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant influence on organizational performance on employee performance, (2) there is a positive and significant influence on work discipline on employee performance, (3) there is a positive influence and significant quality of work life on employee performance, (4) there is a positive and significant influence on organizational commitment, work discipline and quality of work life simultaneously on employee performance with value $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $66,768 > 2,6537$ and R^2 value is 0,521

Keywords: organizational commitment, work discipline, quality work of life, work achievement

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik regresi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta yang berjumlah 812 orang, teknik sampel yang dipakai adalah *purposive sampling*. Berdasarkan *purposive sampling*, didapatkan sampel berjumlah 188 orang, dengan kriteria: 1) Tenaga Kependidikan UMB, 2) Tenaga Kependidikan UMB Jakarta bertatus pegawai tetap.. Data dianalisa dengan program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: (1) ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, (2) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (4) ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $66,768 > 2,6537$ serta nilai R^2 sebesar 0,521. Implikasi manajerial penelitian ini menekankan pentingnya komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja agar prestasi kerja karyawan secara signifikan meningkat karena memberikan sumbangan sebesar 52,1% terhadap prestasi kerja

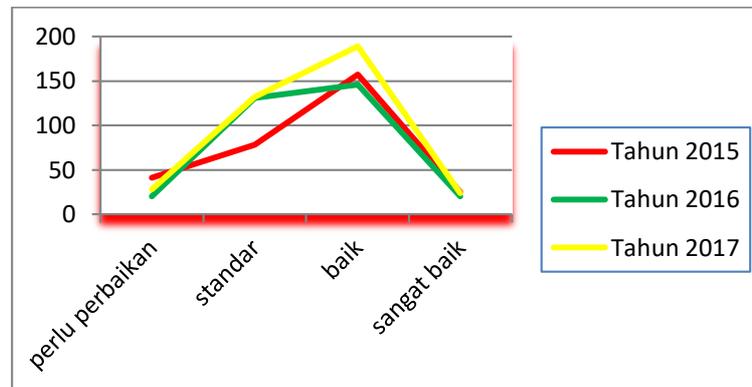
Kata Kunci: komitmen organisasi, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai prestasi kerja di bidang civitas akademik, sebuah institusi pendidikan mempunyai target setiap tahun, untuk mencapai prestasi tersebut para karyawan yang bekerja di institusi pendidikan memiliki peran penting dalam pencapaian prestasi kerja sebuah institusi pendidikan. Prestasi kerja merupakan konsep yang sangat penting untuk dipahami oleh sebuah organisasi termasuk institusi pendidikan, berdasarkan pendapat ahli yang diuraikan oleh

Bernadin dan Rusel, (2010:239), definisi prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Oleh karena itu karyawan memiliki peran strategis untuk bisa mewujudkan prestasi kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja organisasi. Data yang diperoleh dari Biro SDM UMB mengenai prestasi kerja Tenaga Kependidikan di UMB dalam tiga tahun terakhir berdasarkan 4 (empat) kategori, yaitu: perlu perbaikan, standar, baik dan sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar 1. Grafik Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan UMB

Sumber: Data Kinerja Biro SDM UMB (2018)

Pada tahun 2015 jumlah karyawan dengan kategori perlu perbaikan berjumlah 48 (empat puluh delapan) kemudian di tahun 2016 jumlahnya mengalami penurunan berjumlah 20 (dua puluh) orang, namun di tahun 2017 meningkat kembali menjadi 28 (dua puluh delapan) orang. Sebelum penelitian berlangsung, penulis melakukan pra penelitian melalui kuesioner dengan hasil kuesioner yang mengukur prestasi kerja diketahui bahwa UMB cukup adil dalam memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang berprestasi, memiliki tingkat presentase sebesar 60%.

Berdasarkan sejumlah referensi yang ditemukan penulis bahwa prestasi kerja dipengaruhi sejumlah variabel, diantaranya kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dyah, Kartika, Hamid, dan Prasetya (2014) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Lagale, Mekel, dan L. Sepang (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado” mengungkapkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kemudian berdasarkan data sekunder, hasil pra penelitian, dan penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Mercu Buana Jakarta.

KAJIAN TEORI

Prestasi Kerja. Prestasi kerja merupakan interaksi antara kepribadian individu yang dibawa ke dalam sistem kerja organisasi, yang didasarkan pada aspek ciri (*traits*), aspek perilaku (*behavior*), dan aspek manajerial (*managerial*), Manurung (2011). Definisi prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, (Bernadin dan Russel, 2010:239). Prestasi kerja

diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, (Allen dan Meyer, 2013:124).

Prestasi kerja memiliki beberapa dimensi berdasarkan pendapat Manurung (2011), antara lain:

1. Aspek Ciri (*Traits Aspects*), mencakup kepribadian, penampilan, karakter dan mentalitas.
2. Aspek Perilaku (*Behavior Aspects*), mencakup hubungan sosial, aplikasi pengetahuan tentang pekerjaan, aplikasi pengetahuan mengenai organisasi, inisiatif, tanggung jawab, semangat kerja dan disiplin.
3. Aspek Manajerial (*Managerial Aspects*), mencakup kerjasama, pengambilan keputusan, pengembangan diri individu, komunikasi, perencanaan dan pengorganisasian.

Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen and Meyer, 2013:6). Definisi disiplin kerja Pendapat lainnya diuraikan oleh Luthans, (2012:125) komitmen organisasional, sebagai berikut:

1. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
3. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut pandangan Colquit, Lepine dan Wesson (2011:69) adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan penelitian Manurung (2017) kualitas kehidupan kerja menjelaskan hasil interaksi antara individu dengan pekerjaan dan organisasi mereka, yang merujuk multidimensi ke situasi pekerjaan secara keseluruhan.

Dimensi komitmen organisasi berdasarkan teori Allen dan Meyer (1997) dalam Lavina (2016:59), antara lain:

- 1) *Affective Commitment*, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- 2) *Continuance Commitment*, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.
- 3) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan serta perasaan utang budi kepada atasan, kolega atau perusahaan yang lebih besar.

Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah sebuah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena aturan atau prosedur yang telah dilanggar, (Dessler, 2011:53). Pendapat lainnya diungkapkan Zainal (2014:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disebut juga sebagai disiplin kerja, (Hasibuan, 2016: 193).

Definisi disiplin kerja diungkapkan juga oleh Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Beberapa indikator kedisiplinan, berdasarkan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87) indikator kedisiplinan, yaitu:

- 1) Taat terhadap Aturan Waktu

Yang meliputi: indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

- 2) Taat terhadap Peraturan Organisasi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap Peraturan Lainnya di Organisasi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja. Berdasarkan penelitian Manurung (2017) kualitas kehidupan kerja menjelaskan hasil interaksi antara individu dengan pekerjaan dan organisasi mereka, yang merujuk multidimensi ke situasi pekerjaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kepuasan di bidang kehidupan lainnya, seperti kehidupan keluarga, kehidupan rekreasi, kepuasan, (Manurung, 2017). Kualitas kehidupan kerja menurut penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Damaris (2016) adalah tingkat kebutuhan pribadi yang penting yang mampu dipenuhi melalui bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Manurung dan Damaris (2015), indikator variabel kualitas kehidupan kerja adalah:

- 1) Perlakuan Adil dalam Pekerjaan
Meliputi kesesuaian, imbalan dengan prestasi kerja, kesesuaian antara hak dan kewajiban karyawan, penghargaan yang sesuai dengan kinerja, perlakuan adil dari pimpinan, imbalan yang telah sepadan dibandingkan dengan rekan kerja, dan adanya mekanisme yang baik dalam menyampaikan keluhan ke atasan.
- 2) Keterlibatan Kerja
Meliputi keterlibatan dalam mengambil keputusan, keterbukaan dalam diskusi interaksi kerja yang baik, partisipasi dalam penentuan kegiatan sosial organisasi, kepatuhan terhadap keputusan rapat, konsisten dalam mematuhi konsensus.
- 3) Kemantapan Kerja
Meliputi iklim kerja, pemenuhan kebutuhan pokok harian, fasilitas kerja yang memadai, harapan peningkatan penghasilan, kondisi kerja, kelangsungan kerja.
- 4) Peluang Realisasi Diri
Meliputi adanya rasa keberhasilan dalam pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, mengalami pekerjaan yang menarik, melakukan pekerjaan dengan bersemangat, kompeten menangani tugas, pekerjaan yang memungkinkan untuk melaksanakan peran kehidupan yang baik.

METODE

Desain penelitian ini merupakan penelitian kausal (*Causal Research*), penelitian kausal bersifat *ex post facto* yang artinya data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dipersoalkan berlangsung (Suryabrata, 2015:84). Metode analisis yang sesuai dengan rancangan penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda untuk mencari pengaruh masing-masing variabel menggunakan *software* SPSS versi 24.

Populasi penelitian ini adalah karyawan UMB berjumlah 812 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *purposive sampling*, dengan kriteria:

- 1) Karyawan Tenaga Kependidikan UMB Jakarta
 - 2) Status pegawai sebagai karyawan tetap yang telah bekerja minimal 2 (dua) tahun,
- Maka didapat sampelnya berjumlah 188 orang, sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti adalah 188 responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi pustaka, studi literatur, kuesioner, wawancara, dan data dokumentasi institusi.

Teknik analisis data dengan menguji kualitas instrument, berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji linieritas, serta uji hipotesis dengan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan matriks korelasi antar dimensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden, maka dengan rumus $df = n-2$ diperoleh $df = 28$ sehingga nilai r -tabel sebesar 0,361. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika $r_{hitung} > 0,361$, maka butir pernyataan valid.

a. Jika $r_{hitung} < 0,361$, maka butir pernyataan tidak valid.

Hasil uji validitas pada Tabel 1 untuk variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, kualitas

kehidupan kerja, dan prestasi kerja keseluruhannya dinyatakan valid karena nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel (0,361).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Pernyataan	Jumlah Pernyataan Valid
1.	Komitmen Organisasi	21	21
2.	Disiplin Kerja	12	12
3.	Kualitas Kehidupan Kerja	24	24
4.	Prestasi Kerja	33	33

Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas menggunakan standar ukuran Alpha Cronbach sebesar 0,70 dimana dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut. *Jika Alpha Cronbach > 0,70, maka data reliabel.*

a. Jika Alpha Cronbach < 0,70, maka data tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas		Keterangan
	Alpha Cronbach	Standar	
Komitmen Organisasi (X_1)	0,846	0,70	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	0,901	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,812	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,918	0,70	Reliabel

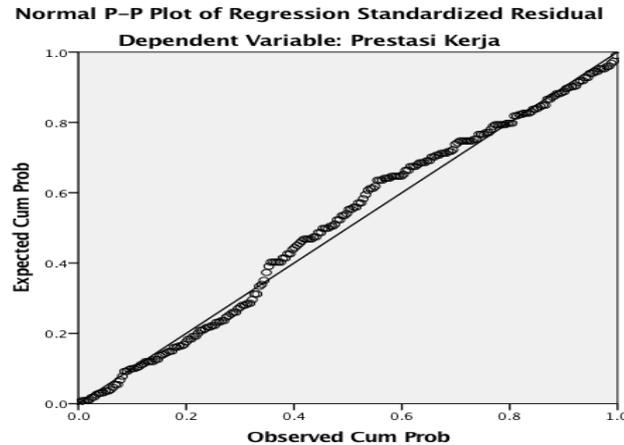
Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat diketahui skor *cronbach alpha* untuk variabel komitmen organisasi (0,846), disiplin kerja (0,901), kualitas kehidupan kerja (0,812), dan prestasi kerja (0,918), oleh karena itu semua variabel dinyatakan reliable karena nilai *cronbach alpha* melebihi 0,70.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu metode untuk melihat normalitas adalah dengan analisis *normal probability plot* (normal P-P). Jika data menyebar di

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Uji Linieritas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah:

- Jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* < 0,05, maka dua variabel memiliki hubungan yang linier.
- Jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05, maka dua variabel tidak memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

			ANOVA Table		
			Mean Square	F	Sig.
TotalPK*	Between	(Combined)	223,102	8,758	0,000
TotalKO	Groups	Linearity	5429,885	213,146	0,000
		Deviation from Linearity	86,081	3,379	0,000
TotalPK*	Between	(Combined)	197,537	6,418	0,000
TotalKKK	Groups	Linearity	5732,164	186,240	0,000
		Deviation from Linearity	51,888	1,686	0,012
TotalPK*	Between	(Combined)	267,505	9,239	0,000
TotalDK	Groups	Linearity	6185,673	213,649	0,000
		Deviation from Linearity	56,142	1,939	0,005

Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Berdasarkan hasil analisis uji linieritas di atas, diperoleh nilai signifikansi antara variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan linier, nilai signifikansi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja adalah sebesar $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan linier, dan nilai signifikansi antara variabel disiplin kerja dan prestasi kerja adalah sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan linier

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah:

- Jika nilai *tolerance* > 0,10 serta nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Coefficientsa

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

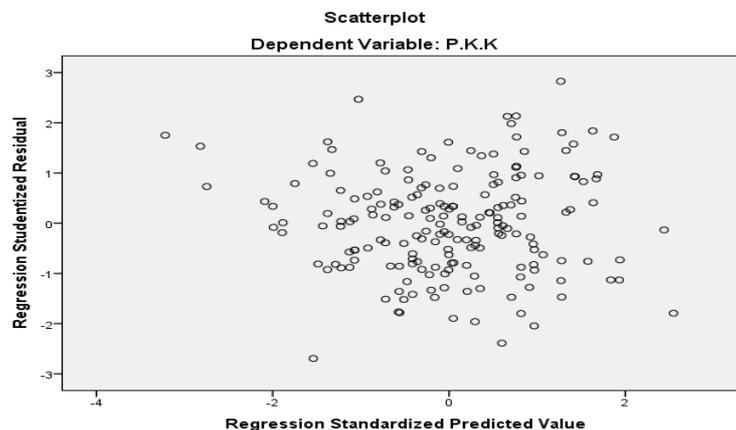
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,094	,718		1,003	,003		
	K.O	,525	,101	,307	5,177	,000	,740	1,352
	D.K	1,036	,191	,357	5,429	,000	,603	1,657
	K.K.K	,533	,126	,247	4,217	,000	,758	1,320

a. Dependent Variable: P.K.K

Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Uji Heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu metode dalam melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah:

- jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- jika tidak ada pola yang jelas atau plot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Hasil Analisis Deskriptif. Analisis statistik deskriptif merupakan analisis terhadap jawaban responden atas variabel penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi variabel serta dengan melakukan analisis terhadap rata-rata jawaban responden terhadap variabel penelitian. Menurut Umar (2011:98), setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut.

Nilai Tertinggi = 5 dan Nilai Terendah = 1, Rentang skor = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kategori skala untuk masing-masing variabel dapat ditentukan sebagai berikut.

- a) 1,00 – 1,79 = sangat tidak baik
- b) 1,80 – 2,59 = tidak baik
- c) 2,60 – 3,39 = cukup baik
- d) 3,40 – 4,19 = baik
- e) 4,20– 5,00 = sangat baik

Tabel 6. Analisis Deskriptif

	N	R	M	Ma	Sum	Descriptive Statistics				Skew		Kurtosis	
						Mean Stat	Std. Error	Std. Dev	Var	Stat	Std. Error	Stat	Std. Error
KO	188	3	2	5	749	3.29	0.044	0.659	0.434	0.459	0.161	0.369	0.321
KK	188	2	3	5	905	3.97	0.029	0.434	0.188	0.161	0.161	2.356	0.321
K													
DK	188	3	2	5	733	3.21	0.034	0.508	0.258	1.231	0.161	1.863	0.321
PK	188	2	3	5	894	3.92	0.022	0.329	0.108	1.505	0.161	5.163	0.321
Val	188												

Sumber: Data diolah SPSS.24 (2018)

Pada variabel komitmen organisasi diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 3,29. Oleh karena itu, nilai rata-rata dari variabel komitmen organisasi yang besarnya 3,29 masuk ke dalam kategori cukup baik sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan menganggap komitmen organisasi di Universitas Mercu Buana masih cukup baik.

Pada variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 3,97. Nilai ini berada dalam kategori baik artinya karyawan dengan baik. sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan karyawan baik.

Pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 3,21 yang berada pada kategori cukup baik artinya cukup baik. sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di Universitas Mercu Buana cukup baik.

Pada variabel prestasi kerja diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 3,92 dan berada pada kategori baik artinya karyawan beranggapan bahwa prestasi kerja mereka selama bekerja di Universitas Mercu Buana sudah baik.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Sederhana. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria antara lain:

1. Kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$).
2. Berdasarkan signifikansi (H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$).

Pengujian Hipotesis H_1 : komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H_1

Variable	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2,809	0.085	33,226	0,000
Komitmen Organisasi (X_1)	0,313	0,025	11,008	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi adalah sebesar 11,008, sedangkan nilai $t_{tabel} = 188-4 = 184$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,9729$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $11,008 > 1,9729$ sehingga H_0 ditolak. Signifikansi pada uji t variabel komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_A diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 8. Nilai Determinasi Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,637 ^a	0,420	0,404	0,2127

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,420. Nilai ini dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel prestasi kerja yang sebesar 42%, sedangkan 58% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2

Variable	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2,462	0,100	24,596	0,000
Disiplin Kerja (X_3)	0,418	0,030	13,953	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel di atas, nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 13,953, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,9729. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $13,953 > 1,9729$ sehingga H_0 ditolak. Signifikansi pada uji t variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_A diterima. Dengan demikian, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 10. Nilai Determinasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,680 ^a	0,463	0,460	0,2024

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,463. Nilai ini dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja yang sebesar 46,3%, sedangkan 53,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis H3: kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil $t_{hitung} X_2$ terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H3

Variable	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2,127	0,135	15,743	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	0,446	0,035	12,002	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 11, nilai t_{hitung} untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 12,002, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,9729. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $12,002 >$ 1,9729 sehingga H_0 ditolak. Signifikansi pada uji t variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $0,000 <$ 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_A diterima. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 12. Determinasi Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,648 ^a	0,429	0,417	0,2103

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,429. Nilai ini dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel prestasi kerja yang sebesar 42,9%, sedangkan 57,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Hasil nilai determinasi dari ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan variabel yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja adalah variabel didiplin kerja sebesar 46,3%.

Uji Regresi Linier Berganda. Pada penelitian ini analisis uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil regresi akan digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bernilai negatif atau positif.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19695,663	3	6565,221	66,768	,000 ^b
	Residual	18092,566	184	98,329		
	Total	37788,229	187			

a. Dependent Variable: P.K.K

b. Predictors: (Constant), K.K.K, K.O, D.K

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66,768, sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dengan persamaan $df(n1) = k-1$ dan $df(n2) = n-k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian sehingga $df(n1) = 4-1 = 3$ dan $df(n2) = 188-4=184$, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,6537$. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} >$ F_{tabel} atau $66,768 >$ 2,6537 artinya H_0 ditolak dan H_A diterima. Nilai signifikansi pada uji F (uji simultan) adalah sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,513	9,916

a. Predictors: (Constant), K.K.K, K.O, D.K

b. Dependent Variable: P.K.K

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan nilai *adjusted R²* adalah 0.521, hal ini berarti 52.1% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja, sisanya 47.9% (100%-52.1%) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain diluar model.

Pembahasan. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, terlihat pada tabel Uji t bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Universitas Mercu Buana. Hal ini membuktikan bahwa ketika semakin tinggi peningkatan Komitmen Organisasi maka Prestasi Kerja Karyawan maka secara otomatis akan memicu peningkatan pada prestasi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah, Kartika, Hamid, dan Prasetya (2014) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat pada tabel hasil nilai determinasi variabel disiplin kerja, dan hasil uji Matriks korelasi antar variabel dependen dan independen serta hasil uji matriks korekasi antar dimensi, bahwa Disiplin Kerja adalah variabel yang memiliki angka paling besar diantara kedua variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Mercu Buana. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah, Kartika, Hamid, dan Prasetya (2014) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa terdapat variabel sikap dimana merupakan bagian dari disiplin kerja, mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman (2017) yang berjudul *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia* menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja melalui prestasi.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini terlihat pada table Uji T, bahwa Kualitas Kehidupan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Universitas Mercu Buana. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan hasil akhir positif organisasional. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ilham (2016) yang berjudul “*The effect of leadership, quality of work life and motivation on job performance of employees of the statistics office of west sulawesi province*” menyebutkan bahwa *quality of worklife* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat pada tabel Uji F, bahwa secara bersama-sama variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerjamberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Universitas Mercu Buana. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dyah, Kartika, Hamid, dan Prasetya (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap

PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)” mengungkapkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dr. Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman (2017) yang berjudul *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia* menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja melalui prestasi. Selanjutnya didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Lagale, Mekel, dan L. Sepang (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado” mengungkapkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Implikasi Manajerial penelitian ini, antara lain:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan semakin baik komitmen organisasi di Universitas Mercu Buana, maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin efektif penerapan disiplin kerja pada diri atasan/pimpinan, maka dapat mempengaruhi prestasi kerja bawahannya.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga membuktikan semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kehidupan kerja, menerapkan disiplin kerja yang efektif, dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan Universitas Mercu Buana.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Mercu Buana, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Universitas Mercu Buana yang berstatus karyawan tetap sehingga tidak diketahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan status kontrak.
2. Sampel penelitian ini hanya tenaga Kependidikan Universitas Mercu Buana sehingga tidak diketahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap Dosen (Tenaga Pendidik) Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja karyawan.
4. Jenis penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan karakteristik suatu keadaan atau obyek penelitian

yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran. Saran-saran ini diharapkan berguna bagi Universitas tempat peneliti melakukan penelitian dan perkembangan kelanjutan studi ilmiah untuk bidang kajian yang sama.

Teoritis. Adapun saran teoritis terkait dengan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruhnya variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja berdasarkan status karyawan.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja karyawan Universitas Mercu Buana.
3. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan analisa data model SEM (*Statistic Equation Model*).

Praktis. Dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran praktis sebagai berikut:

1. Manajemen pihak Universitas
Harus memberikan perhatian khusus dan memastikan secara seksama dalam penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik, disiplin kerja yang efisien, dan kualitas kehidupan kerja yang baik bersama-sama guna memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Tenaga Kependidikan UMB
Manajemen perusahaan memastikan bahwa setiap atasan/pimpinan di unit kerja dapat mengajak bawahan untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan serta pekerjaan yang dilakukannya, namun atasan/pimpinan tetap menjadi penanggung jawab utama apabila ada masalah. Selain itu, atasan/pimpinan perlu melakukan rapat/*briefing* secara rutin untuk mengarahkan pelaksanaan tugas dan program kerja ataupun untuk mengevaluasi pekerjaan di hari sebelumnya.
3. Peneliti
Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak dengan latar tempat yang berbeda serta dapat dilakukan menggunakan alat analisa data model SEM (*Statistical Equation Model*).

DAFTAR RUJUKAN

- Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*. Jakarta. PT. Elexmedia Komputindo.
- Bernadin. H John, and Russel. (2010). *Human Resource Management. Sixth Edition*. Printed in Singapore. Mc-Graw Hill.
- Colquit. Jason A, Lepine. Jeffrey A, Wesson. Micahel J. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Edisi pertama, Cetakan kedua. New York. Mc-Graw Hill.
- Dessler.G (2010). *Human Resource Management 12th Edition*. New Jersey: McGraw-Hill Higher Education 410-434
- Dyah.A, Kartika.A. Hamid.D, dan Prasetya.A. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo): *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 15, No. 2. Diambil dari: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Hasibuan. Malayu S P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4 Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Ilham. (2016). *The Effect Of Leadership, Quality Of Work Life And Motivation On Job Performance Of Employees Of The Statistics Office Of West Sulawesi Province*. Vol.1, No.1. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif. *scholar.google.com*.
- Jeffrey.I, Soleman.M. (2017). *The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. Vol. 6. Issue 8. *IJAEIM*.
- Lagale.D.G, Mekel.P.A, L Sepang.J. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area MANADO. Vol.2, No.2. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi MANADO.
- Luthans, Fred. (2012). *Organization Behavior*. Edisi 10, Cetakan 4. New York. Mc-Graw Hill Companies.
- Manurung.A.D.R, Damaris.A, Wimbaningrum.N. (2016). *Authentic Personal Branding As a Mediator f Influence of Heroic Leadership and Positive Psychological Capital On Work Life Quality*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol.4, No.190. MCSER Publish Rome-Italy.
- Manurung.A.D.R, Lavena. I. (2015). Alat Ukur Skala Kualitas Kehidupan Kerja. Jakarta
- Manurung.A.D.R. (2014). Alat Ukur Skala Kualitas Kehidupan Kerja. HKI.2-HI-01-04-37. KEMENTRIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA. JAKARTA.
- _____. (2015). *The Influence of Heroic Leadership and Learning Organization on Work Achievement with Authentic Personal Branding As Mediator*. Vol.6, No.5. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol.4, No.190. MCSER Publish Rome-Italy.
- Robbins.S.P & Judge.T.A. (2014). *Organizational Behavior Edition 16*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins.S.P and Judge.T.A.(2017). *Perilaku Organisasi. Edisi Ketujuh belas*, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Suryabrata.S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Cetakan kelima. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sutrisno.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Umar.Husein. (2013). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Zainal.R.V, Ramly.M, Mutis.T, dan Arafah.W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.