

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DI PEKANBARU

Sri Anggraini¹, Gimin², Fenny Trisnawati³
Email: Anggrainiq1@gmail.com¹, Gim_unri@yahoo.co.id², Fenny_tr@yahoo.com³
No. Hp: 085365105156

Education Economics Courses
Faculty of Teacher Training and Education Science
University of Riau

Abstract: *This study aims to determine the effect of discipline and commitment to employee performance at PT. Asrindo Citraseni Satria in Pekanbaru. This research was conducted at PT. Asrindo Citraseni Satria in Singapore from May 2015 through October 2015. The research method used is descriptive quantitative method. Population of more than 35 employees, including the manager and the sampling technique using saturated sample. Data collection instruments used were a questionnaire with Likert scale for the independent variables: the discipline (X1) and commitment (X2). Data analysis technique used is multiple linear regression. The result showed that the discipline and commitment to simultaneously affect the performance of employees at PT. Asrindo Citraseni Satria in Pekanbaru. This is based on the results of analyzes, calculations show $F_{count} > F_{table}$ ($46.941 > 3.29$). While partially, disciplined significant effect on the performance of employees at PT. Asrindo Citraseni Satria in Pekanbaru and commitments had no significant effect on the performance of employees at PT. Asrindo Citraseni Satria in Pekanbaru. This is evidenced by uni t, discipline variables obtained $t_{4.401} > t_{table}$ 1.69389 and variables obtained commitments 1,234 $t < t_{table}$ 1.69389. From the calculation of the coefficient of determination of discipline and commitment both have an influence on the performance of employees at PT. Asrindo Citraseni Satria by 74,6% and the remaining 25,4% are influenced by other factors not examined.*

Keywords: *influence, discipline, commitment, employee performance*

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DI PEKANBARU

Sri Anggraini¹, Gimin², Fenny Trisnawati³

Email: Anggrainiq1@gmail.com¹, Gim_unri@yahoo.co.id², Fenny_tr@yahoo.com³

No. Hp: 085365105156

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru dari bulan Mei 2015 sampai Oktober 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi sebanyak 35 orang karyawan termasuk dengan manajer dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert untuk variabel independen : disiplin (X1) dan komitmen (X2). Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru. Hal ini didasarkan atas hasil analisis, perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,941 > 3,29$). Sementara secara parsial, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel disiplin diperoleh $t_{hitung} 4,401 > t_{tabel} 1,69389$ dan variabel komitmen diperoleh $t_{hitung} 1,234 < t_{tabel} 1,69389$. Dari perhitungan koefisien determinasi disiplin dan komitmen keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria sebesar 74,6% dan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: pengaruh, disiplin, komitmen, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset utama organisasi atau perusahaan yang harus dikelola dengan baik sehingga akan berdaya guna dan berkualitas. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk selalu berupaya melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya dengan melakukan pengembangan SDM. Sasaran yang ingin dicapai oleh manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi dari para karyawan yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah kegiatan atau program yang dirancang oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Griffin dalam Veithzal dan Ahmad (2005) yaitu salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Untuk meningkatkan kontribusi atau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka diperlukannya disiplin. Sebagaimana yang dikatakan oleh Abdurrahmat (2006) “salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang penting yaitu disiplin karyawan, dimana semakin baik disiplin karyawan, sehingga semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Nuraini (2013) disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan – ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ada beberapa indikator yang digunakan dalam disiplin (Soejono dalam Jumjuma ,2011) yaitu diantaranya ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, penggunaan peralatan dalam perusahaan, penampilan, dan juga tanggungjawab.

Selain sikap disiplin, komitmen yang dimiliki karyawan atau sering disebut dengan komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Veithzal dan Ahmad (2005). Menurut Ivancevich, Konopaskel, dan Matteson, komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan (Wibowo, 2014). Apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan memberikan perkembangan pada perusahaan.

PT. Asrindo Citraseni Satria atau sering disebut dengan ACS adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang migas yaitu pengeboran (*drilling*). Selain bergerak dalam bidang migas PT. Asrindo Citraseni Satria juga bergerak dalam bidang jasa seperti penyewaan alat pengeboran, transportasi, konstruksi jalan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria pada tahun 2014 yang didapat oleh peneliti, diketahui sebanyak 16 orang karyawan dari 35 karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria memiliki kinerja dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan masih rendah karena kategori cukup merupakan kategori untuk penilaian kinerja yang paling rendah. Berdasarkan fenomena mengenai kinerja tersebut diketahui bahwa adanya suatu permasalahan internal yang terjadi di perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan masih rendah. Permasalahan yang terjadi yaitu berkaitan dengan disiplin dan komitmen karyawan.

Dilihat dari tingkat disiplin karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang datang terlambat, absen tanpa pemberitahuan, serta karyawan yang sering berbincang dengan rekan kerja dan bermain hp saat jam kerja. Selain itu, adanya karyawan yang kurang atau bahkan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dikantor dikarenakan masalah keluarga yang di bawa ke kantor yang mengindikasikan masih lemahnya komitmen karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka hipotesis yang dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru
- H2 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru
- H3 : Disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu mencakup karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru pada bagian departemen *akuntansi*, departemen *finance*, departemen HRD , departemen *general affair*, dan departemen MR & TPM yang terdiri dari 35 orang karyawan yang disertai dengan manajer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 35 orang karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga instrumen, yaitu instrumen untuk mengukur disiplin karyawan, instrumen untuk mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan instrumen untuk mengukur kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data menggunakan metode angket melalui penyebaran kuesioner yang tersusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi sesuai dengan kondisi yang kenyataannya benar – benar dialami atau dirasakan oleh yang bersangkutan yaitu berkenaan dengan disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan dokumentasi mengenai kinerja karyawan yang bekerja pada di PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru pada tahun 2014.

Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti memberikan skor terhadap jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner untuk memudahkan dalam menganalisis data. Setelah itu, peneliti mengelaskan masing – masing jawaban berdasarkan jumlah skor dari responden.

Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi klasik regresi yang dilakukan menggunakan beberapa uji antara lain (Iqbal Hasan,2008) uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikoleniaritas. Setelah uji persyaratan regresi berganda terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang diantaranya yaitu:

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai F hitung > F

tabel maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Parsial Korelasi (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai t hitung > t tabel maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika pengujian hipotesis telah dilakukan, maka akan diketahui persamaan regresi linear berganda. Dalam persamaan regresi linear berganda akan diketahui besarnya pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu jenis kelamin, usia, divisi, dan masa kerja. Tabel 1.1 menunjukkan karakteristik responden penelitian.

Tabel.1.1 Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	25	71.4
	Perempuan	10	28.6
Usia	21-30	15	42.86
	31-40	12	34.28
	41-50	7	20.00
	41-60	1	2.86
Divisi	Accounting	5	14.29
	Finance	10	28.57
	HRD	5	14.29
	General Affair	12	34.29
Masa Kerja	MR & TPM	3	8.57
	1-5 tahun	22	62.9
	6-10 tahun	9	25.7
	11-15 tahun	3	8.6
	16-20 tahun	1	2.9

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada variabel disiplin terdapat lima indikator pernyataan. Nilai rata - rata dari variabel disiplin karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Rata – rata jumlah variabel disiplin karyawan

No	Indikator	Skor	Rata - rata	Kategori
1	Taat Pada Peraturan	280	93,33	Rendah
2	Ketepatan Waktu	703	117,17	Rendah
3	Penampilan	262	131	Tinggi
4	Sikap dalam menggunakan peralatan kantor	218	109	Rendah
5	Bertanggungjawab	275	137,5	Tinggi
Total		1.738	117,6	Rendah

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari Tabel 1.2 diatas, penilaian responden mengenai seluruh indikator disiplin karyawan bernilai antara 93,33-137,6. Berdasarkan interval kelas, maka terdapat dua indikator yang berada pada kategori tinggi dan tiga indikator yang berada pada kategori rendah. Sedangkan skor rata – rata dari kelima indikator tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat disiplin yang rendah.

Pada variabel komitmen terdapat tiga indikator pernyataan. Nilai rata - rata dari variabel komitmen karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3 Rata – rata jumlah dari variabel komitmen

No	Indikator	Skor	Rata - rata	Kategori
1	Keyakinan yang kuat terhadap tujuan	498	124,5	Tinggi
2	Suatu kemauan dan upaya yang amat sangat digunakan atas nama perusahaan	894	111,8	Rendah
3	Keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dalam perusahaan	1.645	126,5	Tinggi
Total		3.037	120,93	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah,2015

Dari Tabel 1.3 diatas, penilaian responden mengenai seluruh indikator disiplin karyawan bernilai antara 111,8 – 126,5. Berdasarkan interval kelas maka terdapat dua indikator yang berada pada kategori tinggi dan satu indikator yang berada pada kategori rendah. Sedangkan skor rata – rata dari ketiga indikator tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki komitmen yang tinggi.

Sementara itu, deskripsi hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan rekap penilaian kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria dijelaskan pada distribusi frekuensi pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Kinerja Karyawan tahun 2014

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	5	14.29
Baik	14	40.00
Cukup	16	45.71
Total	35	100

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja dalam kategori cukup yaitu sebesar 45,71% atau sebanyak 16 orang.

Uji Persyaratan Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi klasik regresi yang dilakukan menggunakan beberapa uji (antara lain) uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikoleniaritas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69646975
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323

a. Test distribution is Normal.

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, syarat kenormalan sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi.

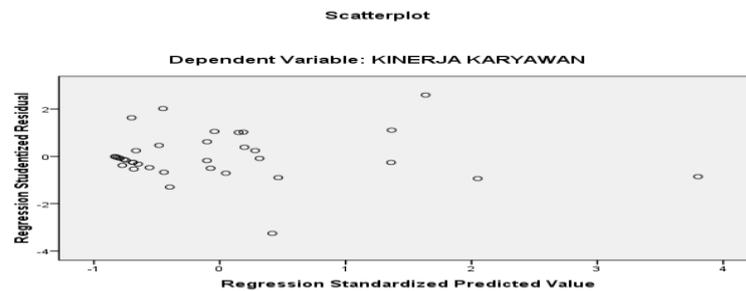
Tabel 1.6 Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.746	46.941	2	32	.000	2.318

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat pada kolom Durbin-Watson yang menghasilkan nilai 2,318. Model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika $du < d_{hitung} < 4-du$.

Sehingga $1,5838 < 2,318 < 2,4162$ ($4 - 1,5838$). Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa regresi tidak terjadi autokorelasi.



Gambar 1.1 Hasil pengujian heteroskedastisitas

Dari Gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dilihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1.7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN	.318	3.143
KOMITMEN	.318	3.143

Pada Tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi semua variabel independent mempunyai nilai $0,318 > 0,10$ dan VIF mempunyai nilai $3,143 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Uji Hipotesis

Setelah uji persyaratan regresi berganda terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang diantaranya yaitu:

Uji F

Tabel 1.8 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1362.971	2	681.485	46.941	.000 ^a
	Residual	464.572	32	14.518		
	Total	1827.543	34			

Dari uji Anova atau F test diketahui F hitung $>$ F tabel ($46,941 > 3,29$), sehingga model regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Tabel 1.9 Persamaan regresi linear berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	39.237	3.802	
DISIPLIN	.726	.165	.695
KOMITMEN	.138	.112	.195

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas maka dapat dituliskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 39,237 + 0,726X_1 + 0,138X_2$$

Tabel 1.10 Koefisien determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.730	3.810234

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,746 yang artinya pengaruh variabel disiplin dan komitmen adalah sebesar 74,6 % sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi variabel lain.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.11 Uji t

Coefficients ^a					
Model	T	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.319	.000			
DISIPLIN	4.401	.000	.857	.614	.392
KOMITMEN	1.234	.226	.769	.213	.110

1) Hipotesis 1

Dari Tabel 1.11 diketahui bahwa nilai diperoleh $t_{hitung} 4,401 > t_{tabel} 1,69389$ maka H_0 ditolak, Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah diterima. Sedangkan, besarnya korelasi yang terjadi antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu 0,614 atau 61,4%.

2) Hipotesis 2

Dari Tabel 1.11 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 1,234 < t_{tabel} 1,69389$, sehingga H_0 diterima, Dengan demikian hipotesis yang menyatakan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah ditolak. Sedangkan, besarnya korelasi yang terjadi antara variabel komitmen terhadap kinerja karyawan yaitu 0,213 atau 21,3%.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Asrindo Citraseni Satria jika variabel komitmen (X2) dinyatakan konstan dan dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifa Susilowati (2012) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin yang dimiliki karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria

Dari hasil pengujian hipotesis kedua tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,226 lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen yang diukur dari penerimaan dan kepercayaan karyawan pada nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk bekerja keras, keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan, rasa memiliki perusahaan dan rasa keterlibatan dengan aktivitas perusahaan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria jika variabel disiplin (X1) dinyatakan konstan dan dengan tingkat signifikansi 0,05.

Temuan dalam penelitian ini pada variabel komitmen jawaban tertinggi terdapat pada indikator keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dalam perusahaan yang memiliki skor rata – rata 126,5 yang berarti bahwa komitmen karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria untuk bekerja saat ini baik dengan hal kebanggaan mereka dapat bekerja diperusahaan tersebut. Selain itu, masa kerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria yang rata – rata di atas 1 tahun mengindikasikan bahwa karyawan ingin tetap bertahan dalam perusahaan dalam berbagai kondisi dan situasi yang terjadi dalam perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan ini akan sangat baik untuk menunjang kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria

Berdasarkan pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,941, sedangkan F tabel memiliki nilai 3,29, sehingga dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel ($46,941 > 3,29$) serta tingkat signifikan hitung < tingkat signifikan yang ditentukan peneliti ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan komitmen secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria. Sementara itu, nilai

koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,746, artinya pengaruh variabel disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,6 % sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi variabel lain.

Dari hasil diatas, dapat menggambarkan bahwa dengan adanya sikap disiplin karyawan dalam bekerja dan dikombinasikan dengan komitmen yang melekat pada karyawan, maka akan mampu menghasilkan kinerja yang positif dan signifikan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru, diketahui bahwa disiplin karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru pada umumnya rendah, sedangkan komitmen karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru pada umumnya tinggi dan kinerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru masih banyak yang memiliki kinerja dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin dan komitmen yang dimiliki karyawan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan semakin baik dan meningkat.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan:

1. Untuk mendorong karyawan agar menaati peraturan yang berlaku, direkomendasikan untuk perusahaan agar menerapkan metode *reward and punishment* yang objektif dan transparan agar karyawan mereka termotivasi untuk mematuhi setiap nilai dan peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pengawasan kepada para karyawan agar karyawan dapat lebih memiliki disiplin dalam bekerja.
2. Untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin waktu, maka direkomendasikan agar perusahaan menerapkan sistem hukuman berupa dipotong upah seperti uang makan, uang transportasi dan lain sebagainya.
3. Untuk mendorong karyawan bersikap hati – hati dalam menggunakan peralatan, yaitu dengan menerapkan sistem denda atau mengganti peralatan yang rusak akibat ketidak hati – hatian karyawan dalam penggunaannya.
4. Untuk mendorong kemauan karyawan agar bekerja lebih guna mencapai tujuan perusahaan, direkomendasikan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi aspek-aspek kondisi kerja, termasuk gaji, model pengawasan, kepastian adanya jenjang karir bagi karyawan serta perlunya dilakukan hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan sehingga karyawan akan merasa memiliki ikatan terhadap perusahaan.
5. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini menjadikan hasil mengenai disiplin karyawan yang rendah dianggap wajar karena karyawan kontrak yang hanya bekerja dalam periode tertentu lebih cenderung kurang berdisiplin. Oleh karena itu, pada peneliti selanjutnya

direkomendasikan hanya mengambil karyawan tetap sebagai sampel atau responden dalam penelitiannya agar hasil penelitian dapat lebih akurat.

6. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik, serta perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh lebih pada kinerja karyawan seperti kemampuan karyawan, motivasi karyawan, kepemimpinan, fasilitas, lingkungan, pengalaman, pendidikan, efektifitas & efisiensi, insentif, otoritas dan tanggungjawab agar penelitian ini dapat lebih baik, serta perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh lebih pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Iqbal Hasan.2008. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistk Inferensial)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jumjuma. 2011. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Sumatera Utara Medan. Medan.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru :Yayasan Aini Syam
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers