

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CILIANDRA PERKASA KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Nurhayana; Diana Sri Dewi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : nurhayana18@gmail.com (Korespondensi)

Submit: 30 Mei 2025

Review: 15 Juni 2025

Publish: 26 Juni 2025

Abstract: This study aims to determine the effect of work discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Ciliandra Perkasa. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. The population in this study were all employees totaling 45 people. The sample in this study was 45 employees or respondents. The data analysis technique used the analysis assumption test, multiple linear regression analysis and t-statistic test. The research data were collected from respondents and analyzed using linear regression and hypothesis testing. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value ($1.681 > 1.882$) and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value ($1.681 > 2.206$).

Keywords: *Work Discipline, Organizational Commitment, Performance*

Dalam era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan.

Kedisiplinan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan yang maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun kedisiplinan karyawan jugamerupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan kerja di beberapa perusahaan. Kedisiplinan yang belum memadai sering dihadapi oleh perusahaan manapun terkait dengan upaya meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah kedisiplinan karyawan ini berhubungan erat dengan pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT. Ciliandra Perkasa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kampar perlu memastikan bahwa sumber daya manusianya memiliki komitmen dan

disiplin yang tinggi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku. Penelitian ini mengkaji sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Keith Davis dalam Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015) mengemukakan bahwa “dicipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kerja bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intentif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2015:178), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa Indikator:

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada Peraturan
Kerja Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat, loyal, dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasinya, serta bersedia berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (2020) "Organizational commitment is a psychological state that characterizes the employee's relationship with the organization and has implications for the decision to continue membership in the organization." (Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan

memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi.)

Komponen-komponennya:

1. Affective Commitment (Komitmen Afektif): Karyawan tetap di organisasi karena perasaan emosional dan keterikatan.
2. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan): Karyawan bertahan karena merasa ada biaya tinggi jika meninggalkan organisasi.
3. Normative Commitment (Komitmen Normatif): Karyawan merasa wajib untuk tetap bekerja karena norma atau moral.

Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2019)

1. Identifikasi terhadap tujuan organisasi
2. Keterlibatan dalam aktivitas organisasi
3. Loyalitas terhadap organisasi
4. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan

Kinerja

Menurut Tika (2020:121) Bahwa: "Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". Menurut Armstrong & Taylor (2020) "Performance is the outcome of actions undertaken to achieve organizational and individual goals, shaped by the context and capabilities of the individual." (Kinerja adalah hasil dari tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, yang dipengaruhi oleh konteks serta kemampuan individu.)

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. erikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins,

2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Gilbert dalam Rummler & Brache (2013) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil dari kombinasi antara motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja, termasuk disiplin dan komitmen sebagai faktor internal. Menurut Dessler (2020) kinerja dipengaruhi oleh Komitmen organisasi yang membuat karyawan bekerja dengan semangat dan rasa memiliki kemudian Disiplin kerja memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar dan tepat waktu, Kombinasi keduanya menciptakan SDM yang produktif dan berkinerja tinggi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu

perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya karena karyawan yang tidak disiplin akan cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui.

Berdasarkan hasil dari observasi awal di PT. Ciliandra Perkasa Kab. Kampar terlihat dari kinerja karyawan yang menurun. Hal ini dilihat dari penilaian prestasi kerja karyawan, kedisiplinan dan komitmen organisasi karyawan yang masih kurang. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan sebelumnya, Absensi PT. Ciliandra Perkasa masih menggunakan absensi manual sehingga terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja atau hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal ini perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau kinerja rendah.

METODE

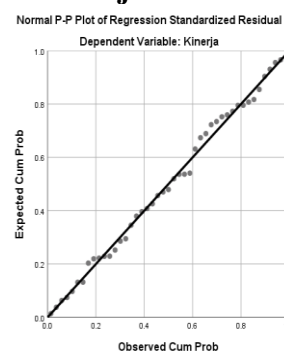
Penelitian ini dilakukan pada PT. Ciliandra Perkasa. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.

Ciliandra Perkasa Kecamatan Koto Kampar Hulu Kab. Kampar sebanyak 45 orang karyawan Kuesioner ini disebarikan kepada 45 responden PT. Ciliandra Perkasa Desa Bandur picak. Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi dan angket. serta menggunakan data analisis dekriptif dan analisis kuantitatif. Dalam penelitian menggunakan uji instrumen uji instrument yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya menjelaskan persamaan regresi linier berganda dan melakukan uji hipotesis yang meliputi Uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

HASIL

Hasil uji variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan kinerja dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel ketiga variabel tersebut lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} (0,294), maka dapat Disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid. Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini diperoleh bahwa ketiga variable penelitian ini di atas nilai Cronbach's Alpha yang disyaratkan $>$ 0,60 sudah terlampaui. maka data penelitian ini adalah reliable. Selanjutnya dapat dijelaskan uji normalitas sebagaimana gambar berikut ini :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Penelitian



Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2025

Uji Multikolinieritas adalah salah satu uji dalam analisis regresi linear yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi (hubungan linear)

antar variabel independen (bebas). Jika terjadi multikolinieritas, maka hasil regresi bisa menjadi tidak valid karena variabel-variabel bebas saling memengaruhi satu sama lain. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh tidak terjadi gejala multikolinieritas atau terbebas dari Multikolinieritas. Begitu juga uji heterokedastisitas dan layak untuk uji data selanjutnya

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen (X_1, X_2, \dots) terhadap satu variabel dependen (Y) secara simultan. Pada penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen yaitu variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	410.425	2	205.212	12.268	.000 ^b
	Residual	702.553	42	16.727		
	Total	1112.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Disiplin

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai F Hitung yaitu sebesar 12.268, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial (satu per satu) dalam model regresi. Berikut perhitungan uji t melalui spss :

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X_1) disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) Kinerja. selanjutnya untuk nilai diperoleh dari tabel t dimana pada taraf signifikansi 0,05 dan jumlah responden 45 maka diperoleh nilai sebesar = 1,681 sedangkan nilai dapat dilihat pada tabel sebesar 1,882. Sehingga hasilnya berpengaruh dan signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.673	6.718		.696	.009
	Disiplin	.744	.395	.032	1.882	.001
	Komitmen	.907	.411	.636	2.206	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja yaitu nilai diperoleh dari tabel t dimana pada taraf signifikansi 0,05 dan jumlah responden 45 maka diperoleh nilai sebesar = 1,681 sedangkan nilai dapat dilihat pada tabel yaitu sebesar 2,206 juga berpengaruh dan signifikan.

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar pengaruh gabungan semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi linear berganda. berikut tabel model summary R² :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.369	.339	4.08992	2.160

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel koefisien determinasi diatas diperoleh angka Adjusted R square sebesar 0,339 atau 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 33,9% sedangkan 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa baik disiplin kerja maupun komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, termasuk ketepatan

waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap prosedur. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini konsisten dengan pendapat para ahli, seperti Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sesuai target.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta kemauan untuk berkontribusi maksimal demi kesuksesan organisasi. Hasil ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Secara simultan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara perilaku disiplin dan rasa memiliki terhadap organisasi sangat menentukan dalam membentuk kinerja yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Yulianti indah et al (2021) bahwa disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari model regresi menunjukkan bahwa proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi cukup besar

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 33.9 % sedangkan sisanya sebesar 66.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini seperti, variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, efektivitas dan lain sebagainya. agar dapat mencapai tujuan organisasi

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource*
- Dewi Yulianti Indah et al. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi* Dessler, G. (2020). *Human Resource Management. Management Practice Terhadap Kinerja karyawan pada Azo Florist Cianjur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.XII No.3. E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620)
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Meyer, J. P., & Hamilton, L. K. (2020). *Commitment in the workplace: A review and agenda for future research*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (2013). *Improving Performance*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi (Edisi ke-17, diterjemahkan oleh Ratna Saraswati et al.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tika, M. P. (2020). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.