

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMIRA

Fedriansyah Darma Wiguna, Dwi Hastuti, Bakaruddin
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: fedriansyahdarmawiguna@gmail.com

Abstrak

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Amira dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amira. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang, dan sampel sebanyak 40 orang karyawan tetap, yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,414 dan signifikansi 0,002. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,186 dan signifikansi 0,003. Dengan demikian, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT. Amira.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Secara umum perusahaan ekspedisi di Indonesia telah lama dianggap sebagai kunci dalam pembangunan ekonomi, integrasi spasial, dan integrasi pasar untuk Negara. Efisiensi kinerja kegiatan ekspedisi sangat tergantung pada penentuan sumber daya manusia dan penggunaan peralatan yang optimal di perusahaan. Penentuan sumber daya manusia tersebut harus ditentukan dengan benar, karena jika penentuan tersebut salah maka mengakibatkan kerusakan pada pengiriman barang, keterlambatan pengiriman barang dan peningkatan biaya operasional yang tidak seharusnya (Ping *et al.*, 2022).

Pada perkembangan globalisasi saat ini di Provinsi Riau tingginya persaingan bisnis, terutama pada bisnis ekspedisi. Perubahan tersebut

mengharuskan setiap perusahaan harus meningkatkan strategi untuk beradaptasi dalam persaingan yang ada. Selain itu sumber daya manusia memiliki peran penting untuk meningkatkan strategi dalam bersaing, terutama pada kedisiplinan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja agar tepat waktu dalam pengantaran barang, sehingga tercapainya tujuan organisasi (Meilany dan Ibrahim, 2021).

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan menjadi komponen krusial yang harus diperhatikan. Menurut Kasmir (2019) kinerja atau disebut dengan *performance*, dimana kinerja adalah suatu perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Pentingnya suatu perusahaan mempunyai kinerja yang optimal. Karena dalam sebuah organisasi, termasuk perusahaan ekspedisi, kinerja yang optimal memiliki peranan yang sangat penting. Karena kinerja menjadi tolak ukur utama untuk menilai seberapa efektif dan efisien sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnis dan tujuannya (Wehelmina, 2021)

Dan kinerja karyawan yang optimal tersebut sangat diperlukan pada semua perusahaan termasuk pada PT. Amira yaitu merupakan perusahaan ekspedisi yang bergerak dibidang ekspedisi pengantaran khusus pakan unggas yaitu ayam boiler. yang terletak di Jl. Pasir Putih No. 7, Desa Baru Kecamatan. Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan Bapak M. Furqan habibie sebagai HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Amira mengatakan bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2022-2024. Dimana pada tahun 2022 pencapaian kinerja tidak tercapai target, tahun 2023 pencapaian kinerja berhasil mencapai target, dan pada tahun 2024 pencapaian kinerja kembali tidak mencapai target. Hal itu di karenakan beberapa alasan salah satunya karyawan dengan tingkat disiplin kehadiran yang rendah meskipun telah terdapat ketentuan yang mengatur jam kerja karyawan, seperti datang terlambat dan izin tanpa alasan secara tiba-tiba. Dimana karyawan yang telat datang ke perusahaan mengakibatkan keterlambatan pengantaran barang ke konsumen. Selain itu, setiap bulan konsumen selalu mengajukan komplain atas keterlambatan barang tersebut ke perusahaan, yang mengakibatkan perusahaan kehilangan konsumen dan jumlah konsumen juga tidak stabil setiap bulan. Tentu saja hal tersebut dapat mempengaruhi penurunan hasil kinerja karyawan pada PT. Amira.

Penilaian kinerja karyawan menggunakan unsur penilaian dengan target yang ditetapkan yaitu 91-100 %, dengan bobot penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana pada unsur penilaian kualitas ditetapkan dengan bobot 20%, kerja sama dengan bobot penilaian 15%, disiplin kerja dengan bobot penilaian 20%, inisiatif dengan bobot penilaian 10%, kejujuran dengan bobot penilaian 15%, dan komitmen dengan bobot penilaian 20%. Adapun data penilaian capaian kinerja karyawan Pada PT. Amira dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Amira Tahun 2022-2024

Tahun	Unsur Penilaian	Bobot Penilaian	Skor	Jumlah	Skor Akhir	Status
2022	1. Kualitas	20%	89	17,80	86,40	Tidak Tercapai
	2. Kerja Sama	15%	87	13,05		
	3. Disiplin Kerja	20%	84	16,80		
	4. Inisiatif	10%	88	8,80		
	5. Kejujuran	15%	85	12,75		
	6. Komitmen	20%	86	17,20		
2023	1. Kualitas	20%	96	19,20	93,75	Tercapai
	2. Kerja Sama	15%	92	13,80		
	3. Disiplin Kerja	20%	95	19,00		
	4. Inisiatif	10%	93	9,30		
	5. Kejujuran	15%	91	13,65		
	6. Komitmen	20%	94	18,80		
2024	1. Kualitas	20%	87	17,40	84,00	Tidak Tercapai
	2. Kerja Sama	15%	88	13,20		
	3. Disiplin Kerja	20%	80	16,00		
	4. Inisiatif	10%	84	8,40		
	5. Kejujuran	15%	84	12,60		
	6. Komitmen	20%	82	16,40		

Sumber: PT. Amira(2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa capaian yang mencapai target perusahaan hanya ditahun 2023 saja. Dimana kinerja karyawan pada PT. Amira mengalami penurunan dari tahun 2022 skor penilaian kinerja karyawan sebesar 86,40, selanjutnya mengalami peningkatan ditahun 2023 skor penilaian kinerja karyawan sebesar 93,75, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2024 skor penilaian kinerja karyawan sebesar 84,00. Penurunan kinerja karyawan tersebut tentunya di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitar lingkungan kerja (Putra Dan Haryadi, 2022). Disiplin kerja pada PT. Amira kurang ditaati oleh karyawannya hal itu dilihat dari beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dilihat dari tingginya angka ketidakhadiran karyawan yang ada sehingga tidak tepat waktu dalam bekerja menyebabkan pengantaran barang menjadi terlambat.

Selain faktor disiplin kerja, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi kuat untuk tetap yang sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Utari dan Heryyanda, 2021). Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT. Amira terlihat kurang baik dikarenakan banyak nya karyawan yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Dimana karyawan tidak memiliki komitmen yang jelas padahal perusahaan telah menetapkan peraturan tetapi karyawan kurang peduli. Jika komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan kurang maksimal maka dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Kurang baiknya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat dicerminkan melalui karyawan yang tidak bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Khaeruman *et al.*, (2021) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Samsuddin (2018) Komitmen organisasi adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu, janji pada diri sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakan diri dalam bekerja.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Amira yang terletak di Jalan Pasir Putih No. 7, Desa Baru Kecamatan. Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan Februari s/d Agustus 2025.

Populasi

Menurut Bahri (2018) populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Amira sejumlah 42 karyawan.

Sampel

Menurut Bahri (2018) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilannya yaitu *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria responden yang bertujuan untuk

mempermudah penelitian. Pada penelitian ini perusahaan tidak memperkenankan 2 orang pimpinan untuk dijadikan sampel, dimana populasi berjumlah 42 dikurangi 2 orang pimpinan yaitu HRD (*Human Resources Development*) dan kepala gudang, maka sampel pada penelitian ini sejumlah 40 karyawan yang memiliki kriteria bukan pimpinan dan sebagai karyawan tetap pada PT. Amira.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai guna menganalisa data secara menjelaskan atau mencerminkan data yang sudah terhimpun segimana adanya tanpa ada maksud membentuk kesimpulan yang ada untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif memberi bantuan untuk merangkum ciri data yang besar dan menggunakan sejumlah angka, analisis ini sangat umum digunakan yaitu ukuran tendensi sentral dan ukuran variabilitas.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	40	31	51	42,68	5,151
Komitmen Organisasi	40	26	40	33,40	4,100
Kinerja Karyawan	40	59	75	69,15	4,796
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas dijelaskan bahwa analisis statistic deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum 51 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 42,68. Nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan kecenderungan disiplin kerja bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata (mean) yaitu lebih besar dari nilai standar deviasinya yaitu $42,68 > 4,796$.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum 40 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 33,40. Nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan kecenderungan komitmen organisasi bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata (mean) yaitu lebih besar dari nilai standar deviasinya yaitu $33,40 > 4,100$.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 59, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar

69,15. Nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan kecenderungan kinerja karyawan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata (mean) yaitu lebih besar dari nilai standar deviasinya yaitu $69,15 > 4,796$.

Hasil Uji Validitas

Menurut Amruddin *et al.*, (2022) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa valid suatu instrumen yang digunakan dalam melakukan pengukuran. Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dengan nilai signifikansi 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai df = $40-2 = 38$, sehingga didapatkan r tabel melalui tabel r untuk df (40) = 0,312.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,417	0,312	Valid
2	X1.2	0,508	0,312	Valid
3	X1.3	0,455	0,312	Valid
4	X1.4	0,414	0,312	Valid
5	X1.5	0,725	0,312	Valid
6	X1.6	0,414	0,312	Valid
7	X1.7	0,444	0,312	Valid
8	X1.8	0,398	0,312	Valid
9	X1.9	0,443	0,312	Valid
10	X1.10	0,452	0,312	Valid
11	X1.11	0,446	0,312	Valid
12	X1.12	0,461	0,312	Valid
No.	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,577	0,312	Valid
2	X2.2	0,462	0,312	Valid
3	X2.3	0,595	0,312	Valid
4	X2.4	0,634	0,312	Valid
5	X2.5	0,593	0,312	Valid
6	X2.6	0,531	0,312	Valid
7	X2.7	0,554	0,312	Valid
8	X2.8	0,484	0,312	Valid
9	X2.9	0,446	0,312	Valid
No.	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,588	0,312	Valid
2	Y.2	0,444	0,312	Valid
3	Y.3	0,566	0,312	Valid
4	Y.4	0,489	0,312	Valid
5	Y.5	0,486	0,312	Valid
6	Y.6	0,553	0,312	Valid
7	Y.7	0,629	0,312	Valid
8	Y.8	0,585	0,312	Valid
9	Y.9	0,386	0,312	Valid
10	Y.10	0,513	0,312	Valid
11	Y.11	0,567	0,312	Valid
12	Y.12	0,627	0,312	Valid
13	Y.13	0,797	0,312	Valid
14	Y.14	0,354	0,312	Valid

15	Y.15	0,468	0,312	Valid
----	------	-------	-------	-------

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu (0,312). Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dikatakan Valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing kedua variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Amruddin *et al.*, (2022) Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reliability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama dalam pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Variabel dinyatakan reliabel dalam kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,60	0,672	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,60	0,695	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,828	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa masing-masing nilai cronbach's alpha dari tiap variabel lebih besar dibandingkan dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas adalah analisis yang digunakan untuk menguji model regresi dalam penelitian, memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Maka hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandarized Residual
N	40

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.41399043
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.072
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

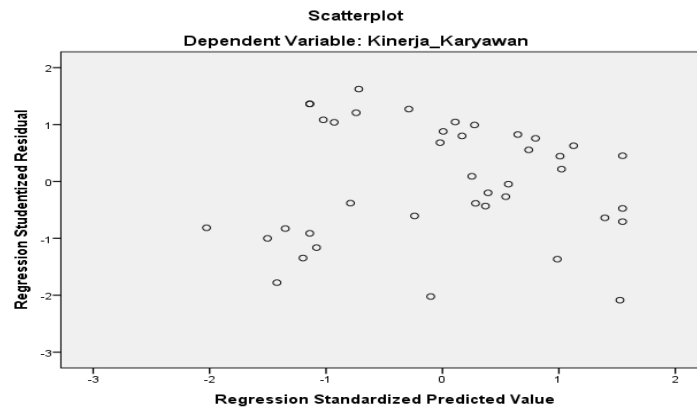
Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan one sample Kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) $0,607 > 0,05$ yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linear berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* atau pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu, dasar pengambilan keputusannya yaitu jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas). Lalu jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Maka hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 1. di atas terlihat bahwa tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar atau menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala atau tidak dengan membandingkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0,951	1,051
Komitmen Organisasi	0,951	1,051

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5. di atas dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu (0,951 > 0,10). Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 yaitu (1,051 < 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi linear berganda.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019) regresi linear berganda adalah analisis yang mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden sebanyak 40 orang.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	68.297	6.855	
Disiplin Kerja	0,553	0,162	0,473
Komitmen Organisasi	0,399	0,125	0,441

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 68.297 + 0,553X_1 + 0,399X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 68.297, artinya jika variabel bebas disiplin kerja dan komitmen organisasi = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai 68.297
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,553 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,553 dengan asumsi variabel lain tetap
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,399 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (€) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Hasil Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2019) uji t Test digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$$ttabel = n - k - 1$$

Dimana:

n : Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

1 : Konstan

A : (0.05) Tingkat Kepercayaan

Maka, $ttabel = 40 - 2 - 1 = 37$

$= 1,687$ (dilihat dari tabel t-tabel dengan alpha 0,05 dan df =

40)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	3,414	1,687	0,002	H1 diterima H0 ditolak
Komitmen Organisasi	3,186	1,687	0,003	H2 diterima H0 ditolak

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7. di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja (X1) diketahui bahwa t-hitung variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu ($3,414 > 1,687$) serta nilai signifikansi lebih kecil di dibandingkan dari nilai taraf signifikansi yaitu ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Berdasarkan hasil uji variabel komitmen organisasi (X1) diketahui bahwa t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu ($3,186 > 1,687$) serta nilai signifikansi lebih kecil di dibandingkan dari nilai taraf signifikansi yaitu ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Menurut Ghazali (2019) uji koefisien determinasi (adjusted R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812 ^a	0,659	0,640	2,022

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8. di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,640 atau 64%. Yang artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,414 > 1,687$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikan ($0,002 < 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Amira

Kemudian hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,186 > 1,687$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikan ($0,003 < 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Amira.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amira, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan (PT. Amira)

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dan memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten serta pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang. Selain itu, penting bagi manajemen untuk menumbuhkan komitmen organisasi di kalangan karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, transparansi informasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

2. Saran untuk Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga perlu menumbuhkan rasa komitmen terhadap perusahaan dengan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta kebanggaan menjadi bagian dari PT. Amira, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya membahas dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, memperluas objek penelitian ke perusahaan lain atau menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sukmawati (ed.)). CV. Pradina Pustaka Group.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. CV. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Mudiyanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Khaeruman (ed.); Cetakan Pe). CV.AA RIZKY.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Journal FISIP*, 2(2).
- Ping, C. P., Zai, I., Jecki, J., Angeline, A., Susanti, S., Setiawan, A. N., & Febriyanti, D. (2022). Analisis Kinerja Logistik PT. Batara Indah Mulia Ke. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 13(2). <https://doi.org/10.47927/jikb.v13i2.351>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Asti Mandiri*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Indonesia pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Ke-2). CV Alfabeta.
- Utari, N. L. M., & Heryyanda, K. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Unsrat Press.