
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN**

RINDI ANDHIKA, SE., MM.**DEWI NURMASARI PANE, SE., MM.**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Setiap perusahaan memiliki masalah sendiri dalam proses mencapai tujuan organisasi, namun dalam perusahaan ini masalah komitmen organisasi, pengawasan dan penurunan disiplin kerja masih sering terjadi, hal inilah yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, sifat penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 99 orang. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana 99 orang karyawan dijadikan sampel dan 30 karyawan untuk uji validitas yang diambil dari perusahaan sejenis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan tingkat persentase 67%. Kesimpulan penelitian adalah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

BAB I PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Karyawan harus mendapatkan perhatian khusus, disiplin kerja karyawan yang mempunyai hubungan erat dengan komitmen organisasi dan pengawasan karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan, penilaian disiplin kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Maka kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Banyak pakar menyebutkan bahwa kedisiplinan dan kepemimpinan dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Namun relative sedikit yang mencoba menghubungkan kedisiplinan dengan variabel-variabel pengawasan yang penting, khususnya disiplin kerja karyawan.

Perusahaan penting untuk memperhatikan sumber daya manusia Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik dan memiliki karyawan yang dapat meningkatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai keinginan perusahaan tersebut. Perusahaan perlu

memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti komitmen organisasi dan pengawasan yang saat ini terjadi pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

PT Artha Gita Sejahtera Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pupuk NPK, penjualan pupuk dipasarkan kebanyakan untuk daerah perkebunan Sumatera Utara dan untuk daerah Aceh. Setiap perusahaan memiliki masalah sendiri dalam proses mencapai tujuan organisasi, namun dalam perusahaan ini masalah yang sering terjadi adalah penurunan tingkat disiplin kerja karyawan.

Komitmen Organisasi adalah individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Namun pada PT Artha Gita Sejahtera Medan karyawan belum mampu berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo(2016:431), komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Senada dengan itu, menurut Priansa (2014:234), komitmen organisasi adalah konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral bagi organisasi. Dan menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku individu terhadap suatu organisasi yang mau bertahan dalam suatu organisasi dan tetap berada didalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Mayer dan Allen (dalam Sutrisno 2013:168), komitmen diasumsikan juga merefleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi. Pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi individu akan menjadi penguat bagi individu tersebut, yang kemudian akan memengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Menurut Darmawan (2013:168), upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih penting ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Menurut Priansa (2014:234), tanpa komitmen organisasional sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan usaha dalam mempertahankan hubungan organisasinya dan menjalin kerjasama untuk organisasinya dalam jangka waktu yang panjang.

2.2. Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results.* Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa

segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*

Menurut Winardi “Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan”. Sedangkan menurut Basu Swasta “Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti”.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai: “*pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.*” Atau “*suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.*”

2.3. Disiplin Kerja

Anoraga (2006:46) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah:

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Sedangkan menurut Smith dalam Panji Anaroga (2001:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Tujuan organisasi yang hendak dicapai peranan variable-varabel tersebut saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu dalam hal ini pegawai sangat penting karena suatu sistem, struktur, dan proses tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan variabel-variabel lainnya. Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain). Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000:95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indiscipliner. Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2001:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan. Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk

menegakkan disiplin. Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain itu juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (menunjukkan masalah sebab-akibat) (Arikunto, 2003).

Adapun sifat dari penelitian ini adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi di objek penelitian.

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Artha Gita Sejahtera Medan yang berjumlah 99 orang.

Menurut Sugiyono (2015:149), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:156) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Artha Gita Sejahtera Medan yang berjumlah 99 orang.

3.4 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu dari metode analisis, dengan cara data disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dan Realibilitas dilakukan untuk menguji apakah layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan reliable berarti instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2005:109). Penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 16.00 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah pada uji validitas dan realibilitas kuesioner dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*)

Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*) memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Nugroho, 2005:43). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

Persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = skor dimensi disiplin kerja
a = konstanta
b₁, b₂ = koefisien regresi
X₁ = skor dimensi komitmen organisasi
X₂ = skor dimensi pengawasan
e = standar error

4. Uji T_{hitung} (Uji Parsial)

Uji T_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y).

Bentuk pengujiannya adalah:

H₀ : b_i = 0 (Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat).

H_a : b_i ≠ 0 (Variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat).

Nilai T_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai T_{tabel}. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H₀ diterima bila t_{hitung} < t_{tabel} pada α = 5 %

H₁ diterima bila t_{hitung} > t_{tabel} pada α = 5 %

5. Uji F_{hitung} (Uji Serentak)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F_{hitung} ini adalah:

H₀ : b₁ = b₂ = 0 (Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat).

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ 0 (Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel}. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H₀ diterima bila F_{hitung} < F_{tabel} pada α = 5 %

H₁ diterima bila F_{hitung} > F_{tabel} pada α = 5 %

6. Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan (R²) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) (0 ≤ R² ≤ 1). Hal ini berarti bila R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R² mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**4.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = 5,323 + 0,230X_1 + 0,415X_2 + e$$

Persamaan diatas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Adapun masing-masing nilai koefisien regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 5,323

Artinya apabila komitmen organisasi dan pengawasan tidak ada atau sama dengan nol, maka disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan adalah sebesar 5,323.

b. $b_1 = 0,230$

Artinya apabila komitmen organisasi (X_1) yang dilakukan semakin baik, maka disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan akan mengalami peningkatan atau semakin baik. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan (Y).

c. $b_2 = 0,415$

Artinya apabila pengawasan (X_2) yang dilakukan semakin baik, maka disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan akan mengalami peningkatan atau semakin baik. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan (Y).

4.2 Hasil Uji F_{hitung} (Uji Serentak)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk membuktikan, apakah secara serempak variabel independen yaitu variabel X_1 dan variabel X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y . Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) dan pengawasan (X_2) secara serempak tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) dan pengawasan (X_2) secara serempak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

b. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05; diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35.

c. Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila: $F_{hitung} \leq 3,35$

H_0 ditolak apabila: $F_{hitung} \geq 3,35$

d. Kesimpulan yang diperoleh adalah nilai F_{hitung} (21,256) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,35), dan sig. α (.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak komitmen organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh serta hubungan yang positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

4.3 Hasil Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent*. *Output* SPSS koefisien determinasi terletak pada Tabel *Model Summary*^b dan tertulis *R Square*, namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan tertulis *R Square* yang sudah disesuaikan atau ditulis

Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5, karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. (Nugroho, 2005:51).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa 43,6% variabel komitmen organisasi dan pengawasan menjelaskan variasi terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Output SPSS tersebut memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,655. Artinya 65,5% variabel *dependent* (Kepuasan Pelanggan) dipengaruhi oleh variabel Harga dan Kualitas Pelayanan, sedangkan sisanya 34,5% (100% - 65,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

4.4 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresinya adalah $Y = 5,323 + 0,230X_1 + 0,415X_2 + e$ Model persamaan tersebut menunjukkan untuk nilai t_{hitung} variabel X_1 dan X_2 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 2,447 > nilai t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig. ,018 dan variabel pengawasan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 3,661 > nilai t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig. ,001. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel pengawasan adalah variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara serempak komitmen organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh serta hubungan yang positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel pengawasan merupakan variable yang berpengaruh paling signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa 43,6% variabel komitmen organisasi dan pengawasan menjelaskan variasi terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memberikan perhatian kepada komitmen organisasi seperti lebih menciptakan persaudaraan agar hubungan dan kerjasama didalam organisasi terjalin dalam jangka waktu panjang dan berjalan dengan baik juga akan tercipta komitmen yang baik dan loyalitas yang tinggi dari setiap individu.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. Ma'aruf. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo, 2014.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan pertama. Bandung: Penerbit CV.Pustaka Setia.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit CV. Pustaka Setia, 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Erlangga, 2012.
- Darmawan, H. Didit. Prinsip-Prinsip perilaku organisasi. Cetakan Pertama. Surabaya: Penerbit Pena Semesta, 2013.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Penerbit. Alfabeta, 2013.
- Grives, Lin. 2003. **Human Resource Book**. Jakarta: Prenada.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Ivancevich, John, Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2005. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prasetyo, Miftahuljannah. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.