

ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI CABANG MANADO

THE INFLUENCE OF WORK ETHICS, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HASJRAT ABADI BRANCH MANADO

Oleh:

Stela Timbuleng¹
Jacky S. B. Sumarauw²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹stela.timbuleng@yahoo.com
²jq_SBS@yahoo.com

Abstrak: Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Populasi penelitian 141 karyawan dan sampel yang digunakan 59 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis Regresi Berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada disiplin kerja dan komitmen organisasi lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan lebih meningkat.

Kata kunci: *etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

Abstract: *Companies need human resources and employees who are active and creative to help the company develop forward and produce a superior employee performance. Some of the factors that drive employee performance are seen from the work ethic, work discipline and organizational commitment. The purpose of this study is to determine the effect of the work ethic, work discipline and organizational commitment to employee performance at PT Hasjrat Abadi Branch Manado. The study population was 141 employees and samples used were 59 employees using purposive sampling technique. The Associative research method used data analysis techniques using validity, reliability, classical assumptions, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results shows that simultaneous work ethic, work discipline and organizational commitment have significant positive effect on employee performance, while partially work ethic does not affect the performance of the employee. Otherwise work discipline and organizational commitment influence on employee performance. The management of the company should pay more attention to the work ethic of employees, which can affect the employees performance, the work discipline and commitment of organizations which should be enhanced in order to further increase employee performance.*

Keywords: *work ethic, work discipline, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang selalu menentukan berkembang maju atau tidak, bukan hanya di lihat dari kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu di lihat dari sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga.

PT Hasjrat Abadi Cabang Manado tingkat kedisiplinan salah satu contoh dilihat dari kehadiran karyawan dengan menggunakan absensi yang ada, absensi yang digunakan oleh perusahaan ialah dengan memakai sistem fingerprint, maka hasilnya langsung sampai pada perusahaan PT Hasjrat Abadi Pusat. Penggunaan absen dengan sistem fingerprint membuat karyawan untuk tidak boleh terlambat, masuk jam kerja dan pulang dengan menggunakan sistem absen finger begitu juga dengan istirahat karyawan diminta untuk melakukan absen dengan sistem finger. Jika karyawan melakukan pelanggaran diberikan surat peringatan atau dengan potongan gaji, cara seperti itu yang diterapkan oleh PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja dari karyawan dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana karyawan menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus dipatuhi. Dalam setiap perkembangan perusahaan agar terus berkembang maju, setiap proses untuk perusahaan berkembang pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan, bagaimana manajer melihat etos kerja karyawan guna untuk mengatasi masalah-masalah yang untuk membantu perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang efektif dan efisien. Salah satu contoh dilihat dari bagian penjualan dimana pada setiap bulan sales/karyawan harus menjual mobil sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, penjualan mobil Toyota dari bulan Januari-Juni 2015.

Bulan Maret dan April penjualan mobil tidak mencapai targetnya, setiap bulan target yang harus dicapai sebanyak 70 unit mobil tapi pada bulan maret dan april hanya terjual sebanyak 65 unit dan 50 unit Mobil Toyota. penjualan pada bulan itu sangat drastic menurun sehingga pada karyawan yang ada pada bagian marketing mendapat surat peringatan. Permasalahan karyawan yang ada pada bagian marketing mungkin adanya faktor pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, sehingga tampak mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Hasjrat Abadi cabang Manado.
2. Etos Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Hasjrat Abadi cabang Manado.
3. Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT.Hasjrat Abadi cabang Manado.
4. Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Hasjrat Abadi cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Octarina 2013). Kesimpulan penulis bahwa etos kerja sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Kesimpulan penulis bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman pada peraturan perusahaan.

Komitmen Organisasi

Sopiah, (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi (Allen 1997) dikutip dalam Widyanto, Lau & Kartika (2013) Kesimpulan penulis bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan untuk bekerja dan tetap bertahan pada perusahaan itu.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2009:94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan (Nawawi 2006: 63) Kesimpulan penulis bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan karyawan dengan mencapai target yang diinginkan.

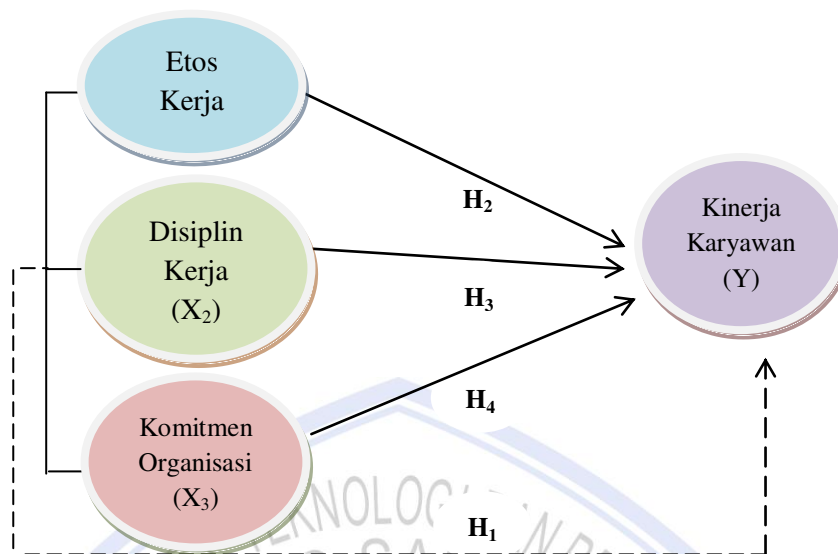
Penelitian Terdahulu

Tielung (2013) dengan judul Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Tujuan penelitian ini menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah VII Manado. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Octarina (2013) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan perbedaan etos kerja, disiplin, serta kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih lagi dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Tindow (2014) dengan judul disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Olah Data 2015.

Hipotesis

- H₁ : Etos Kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Etos kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Disiplin kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian asosiatif, bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkandan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2003:11).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado Jl. Sudirman No. 119 A – 95121 Sulawesi Utara dan dengan waktu penelitian pada bulan April-Juni 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi yang di gunakan penulis sebagai objek penelitian adalah PT Hasjrat Abadi Cabang Manado yang berjumlah 141 Pegawai. Metode pengambilan sampel yang di gunakan purposive sampling karena pengambilan anggota sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:68).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian :

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.
2. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
3. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Analisis

Uji Validitas

Ghozali (2005:56) Mengatakan Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:59).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Etos Kerja(X_1), Disiplin Kerja(X_2), dan Komitmen (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:82):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji pada Pearson Correlation, semua pernyataan pada variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai sig < 0,05. Karena dilihat dari semua pernyataan yang ada masing-masing sig < 0,05, dan dilihat dari nilai korelasi dari hasil SPSS mendapatkan 2 bintang.

Hasil Uji Reliabilitas

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.829	4
.819	.832	4
.880	8.82	4
.896	.898	4

Sumber: Data Olahan SPSS 2015

Tabel 1. Menunjukkan hasil uji reliabilitas semua variabel mempunyai koefisien Cronbach alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dan kuesioner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

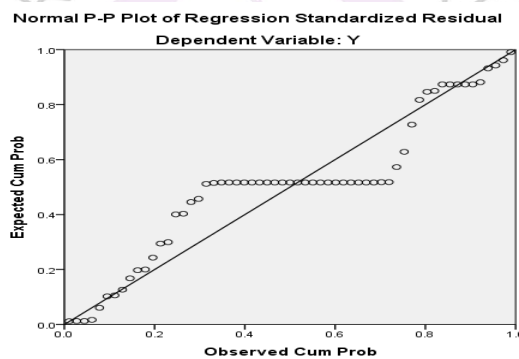
Tabel 2. Hasil Pengujian Multikonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etos Kerja	.515	1.942
Disiplin Kerja	.313	3.192
Komitmen Organisasi	.477	2.098

Sumber : Data Olahan SPSS 2015

Hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa VIF Etos Kerja 1,942 Disiplin Kerja 3,192 dan Komitmen Organisasi 2,098. Ketiganya < 10 dan Tolerance Etos Kerja 0,515 Disiplin Kerja 0,313 dan Komitmen Organisasi 0,477. Ketiganya > 0,10. Jadi data ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Normalitas

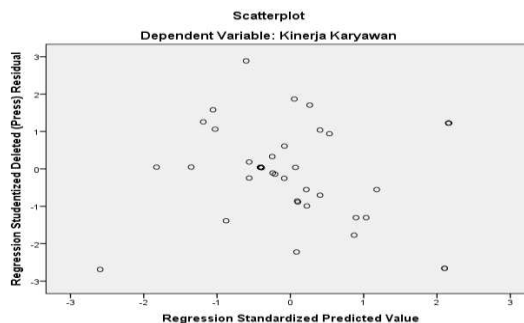


Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2015

Gambar 2. Menunjukkan hasil pengolahan data ini terdistribusi dengan normal, hal ini dapat dilihat titik-titik berada di sekitar garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2015

Gambar 3. Menunjukkan grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.084	1.871		2.718	.009
1					
Etos Kerja	.014	.141	.014	.102	.919
Disiplin Kerja	.330	.164	.354	2.010	.049
Komitmen Organisasi	.334	.128	.373	2.612	.012

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2015

Dari hasil regresi linier berganda, dipersamaan linier berganda yaitu :

$$Y = 5,084 + 0,014X_1 + 0,330X_2 + 0,334X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai constant 5,084 artinya jika Etos kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi yang diteliti konstan, maka Kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado sebesar 5,084
2. Nilai coefficient regresi Etos kerja sebesar 0,014 artinya Etos Kerja meningkat 1 satuan, maka Karayawan bertambah 0,014 satuan.
3. Nilai coefficient regresi Disiplin kerja 0,330 artinya Disiplin Kerja meningkat 1 satuan, maka karyawan bertambah 0,330 satuan.
4. Nilai coefficient regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,334 artinya Komitmen Organisasi meningkat 1 satuan, maka Karyawan bertambah 0,334 satuan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	65.117	3	21.706	16.013	.000 ^b
Residual	74.553	55	1.356		
Total	139.669	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis hasil simultan (Uji F) yaitu:

1. Merumuskan hipotesis

Ho : Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado

Ha: Etos Kerja, Diiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjra Abadi Cabang Manado.

Dari tabel pengujian hipotesis secara simultan ditemukan Ftabel adalah 2,54 F tabel.

2. Menentukan F tabel

Dari Ftabel diperoleh 2,54.

3. Mengambil keputusan

Membandingkan Fhitung dan Ftabel dimana $16,013 > 2,54$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Hasil uji simultan

Langkah sebelumnya bahwa diketahui H_a diterima H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa Etos Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa secara bersama-sama Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, nilai R dihasilkan sebesar 0,683 atau 68,3% artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square 0,466 atau 46,6% artinya naik atau turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi sebesar 46,6%, sedangkan sisanya 53,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

1. Hasil uji t tabel 3. dapat dilihat bahwa Etos kerja (X_1) thitung = 0,102 < 2,00488 atau sig 0,919 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak dan menerima H_o atau Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji t tabel 3. dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X_2) thitung = 2,010 > 2,00488 sig 0,049 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Hasil uji tabel 3. dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi (X_3) thitung = 2,612 > 2,00488 sig 0,012 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado, karena karyawan yang memiliki sikap etos, disiplin, dan komitmen yang di tanamkan secara positif pada dirinya pasti akan menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan sehingga membantu dan mendorong perusahaan sehingga lebih semakin maju. Tugas dari manajer kepada karyawan membantu untuk terus mendorong etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi agar tetap meningkatkan lagi kinerjanya.

Etos Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja, Karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, diperusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada. Hasilnya kinerja tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan Ratri (2013) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi sebagai masukandari penulis ada baiknya perusahaan memperhatikan lagi etos kerja yang ada pada karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih bagus dan dapat meningkatkan kerja sehingga hasilnya dapat membuat kinerja karyawan lebih bagus.

Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, setiap perubahan yang terjadi pada Disiplin Kerja, akan meningkatkan perubahan pada Kinerja Karyawan, pada perusahaan itu upaya untuk meningkatkan kinerja dilihat dari disiplin semakin besar disiplin yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkatnya juga kinerja yang dihasilkan. salah satu faktor dalam meningkatkan disiplin diterapkan dalam absensi atau kehadiran perusahaan menerapkan sistem fingerprint dengan hasil data absensi langsung sampai kepada pimpinan yang ada dipusat perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Octarina (2013) yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai masukan tambahan dari penulis Disiplin kerja yang ada pada perusahaan tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi tingkat kedisiplinannya supaya yang dihasilkan terlihat dari kinerja agar terus meningkat.

Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, upaya dalam meningkatkan kinerja menjadi dorongan juga dimana perusahaan melakukan upaya dalam mempertahankan karyawan yang ada, meyakinkan karyawan agar tetap bertahan dan bekerja sama dengan perusahaan. dalam bentuk dengan berbagai cara perusahaan harus perlu penambahannya komitmennya supaya karyawan yang bekerja tetap bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan harapan dari perusahaan yang ada, penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dari Tindow (2014) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Masukan dari penulis terhadap Komitmen Perusahaan supaya tetap mempertahankan komitmen yang ada supaya karyawan lebih yakin dan terus bekerja secara efektif dan efisien di perusahaan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah:

1. Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.
2. Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Kepada perusahaan sekiranya dapat dikembangkan lagi menyangkut etos kerja agar karyawan lebih lagi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, lebih diperhatikan lagi disiplin kerja yang ada sehingga karyawan selalu patuh dan taat kepada peraturan-peraturan perusahaan. Dan juga terhadap komitmen organisasi dimana perusahaan lebih memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk tetap bertahan dan selalu bekerja sama dengan perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih mendalam lagi dan mempelajari variabel yang terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Mayer, W, J.P. 1997. *Three component conceptualization of organization commitmen*, (1sted). Human Resource Management Review.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamalik Oemar. 2001. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

- Nawawi Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM Press, Y. Yogyakarta.
- Octarina, Arischa 2013, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Universitas Andalas* Vol 1 No 1 2013 http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=12&author_id=27. Diakses tanggal 23 Mei 2015. Hal 1.
- Ratri, Dona Dianing, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bag Retail di PT. Propan Raya ICC Cabang Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol 2 No 3 2013 <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamikamanajemen/511/detail/> Diakses pada tanggal 28 Februari 2015. Hal 129-144.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Tindow, Mohammad Iman. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca Vol.2 No.2 Juni, *Jurnal Emba*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view?firstName=Mohammad&middleName=Iman&lastName=Tindow&affiliation=Universitas%20Samratulangi%20Manado&country=ID>. Diakses pada tanggal 23 April 2015. Hal. 1594-1606.
- Tielung, Jaclyen, 2013, Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado Vol 1 No 4 (2013). *Jurnal Emba*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3386>. Diakses pada tanggal 4 Maret 2015 Hal. 1799.
- Widyanto, Ribke, Jennie Suhandono Lau, Endo Wijaya Kartika, 2013 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional karyawan cleaning service di ISS Surabaya Vol 1 No 1 (2013). *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. <http://portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=193401>. Diakses pada tanggal 23 Januari 2015. Hal. 17-35.