

Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo

Berryansyah Hidayat*; Shofia Ami; Sry Rosita

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespodensi: berryansyahhidayat@gmail.com*

Abstract

Organizational commitment on employee performance at the Office of Community Empowerment and the Dusun Government of Muara Bungo Regency. The approach used in this research is a quantitative approach with associative analysis. The sampling technique used was saturated sampling. The number of samples taken in this study was all employees totaling 34 respondents. The results showed that the work discipline variable had a negative and insignificant effect on performance, and the organizational commitment variable showed a positive and significant impact on performance. The study results indicate that the variables of work discipline and organizational commitment together affect the performance of employees at the Office of Community Empowerment and the Dusun Government of Muara Bungo Regency.

Keywords: *Work discipline, organizational commitment, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo.

Kata kunci: Disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Instansi untuk dapat maju, berkembang dan mencapai tujuan yang berlandaskan pada visi dan misi instansi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia di dalam instansi haruslah memiliki kualitas dan mutu yang tinggi. Ketika instansi telah memilih pegawai yang memiliki integritas yang tinggi terhadap instansi atau perusahaan, pastilah pegawai tersebut tidak akan mengecewakan instansi tempat mereka mengabdikan diri.

Kinerja seseorang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi memerlukan beberapa waktu untuk bisa mengetahui apakah kinerja seseorang baik atau buruk, hal ini seperti

yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) yaitu kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode yang biasanya memiliki jangka waktu selama 1 tahun. Disiplin dan komitmen merupakan beberapa hal yang dapat menunjang pemberian nilai kinerja, apakah pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak.

Capaian kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo hampir keseluruhan telah melebihi target yang telah ditetapkan, tetapi juga terdapat indikator kinerja yang tidak dapat melebihi target, pada tahun 2019 dengan target 80% dan hanya 66% yang dapat direalisasikan. Selain itu juga terdapat perbedaan target pada tahun 2018 dan 2019 yang mana adanya target kinerja yang mengalami penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2019.

Kehadiran pegawai sudah terlihat baik, namun disisi lain masih terjadi kondisi yang fluktuatif disetiap bulannya, masih terjadi naik-turun disetiap bulannya. Fenomena yang ada berkaitan dengan komitmen organisasi adalah masih kurangnya rasa kepercayaan akan nilai-nilai instansi, serta kesetiaan terhadap instansi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di instansi, hal itu menyebabkan beberapa orang pegawai datang ke kantor hanya untuk melakukan presensi, dan akhirnya hasil akhir kinerja pegawai yang dicapai pun kurang maksimal. Disamping itu beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya jika dibandingkan dengan kepentingan instansi, seperti misalnya menjemput anak dan pegawai lebih memilih tidak masuk kerja jika ada kegiatan yang mereka rasa tidak terlalu penting.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, yang biasanya memiliki jangka waktu selama 1 tahun. Kasmir (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kemudian Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu instansi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Disiplin kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu instansi.

Simamora (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai, pelaksanaan yang teratur, dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu instansi.

Sementara menurut Siswanto (2013) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi

Menurut Kasmir (2016) kepatuhan seseorang untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli :

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah instansi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan instansi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu instansi.

Sementara menurut Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada instansi dan proses

berkelanjutan dimana anggota instansi mengekspresikan perhatiannya terhadap instansi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada instansinya. Sedangkan menurut Umam (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai instansi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di instansi.

METODE

Pendekatan penelitian dan jenis penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta hubungan-hubungannya. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data berbentuk angka dan dianalisis berdasarkan analisis statistik untuk menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun kabupaten Muara Bungo yang berjumlah 34 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sampel yang digunakan adalah sebanyak 34 orang.

Sumber data, teknik pengumpulan data, dan skala ukur

Pada penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran pengumpulan data.

Metode analisis

Untuk mengetahui sekaligus menjawab rumusan masalah poin pertama yaitu bagaimana kinerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun kabupaten Muara Bungo maka diperlukan adanya rentang skala. Rentang skala memiliki rumus, antara lain:

Penentuan rentang skala :

$$RS = n \frac{(m-1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m=Jumlah alternatif jawaban item

Penentuan rentang skor :

Rentang skor

Terendah = n x skor terendah Rentang skor

Tertinggi = n x skor tertinggi

Tabel 1. Rentang skala dan pengukuran variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja

Rentang skala	Pengukuran variabel		
	Disiplin kerja	Komitmen organisasi	Kinerja
34 - 61.2	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
61.2 - 88.4	Rendah	Rendah	Rendah
88.44 - 115.6	Cukup	Cukup	Cukup
115.6 – 142.8	Tinggi	Tinggi	Tinggi
142.8 – 170	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016)

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentang (misal 0-20, 0-50). Dan untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan $\alpha \leq 0,60$ = tidak reliabel.

Uji asumsi klasik uji normalitas

Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal, sebaliknya bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal (Ghozali, 2016).

Uji instrumen penelitian uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel. Untuk degree of freedom (df) = n – 2, dan alpha 0,05(5%). Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan (Ghozali, 2013) : Hasil r hitung > rtabel = valid Hasil r hitung < rtabel = tidak valid.

Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi menurut Ghozali (2016) dapat dilihat dari: Nilai Tolerance dan lawannya.

Variance inflation factor

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji White. Uji White dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian (interaksi) variabel bebas terhadap nilai residual kuadratnya.

Kriteria pengujian dalam uji White yaitu: 1). $X^2 \text{ hitung} \geq X^2 \text{ tabel} =$ tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, 2). $X^2 \text{ hitung} < X^2 \text{ tabel} =$ terdapat masalah heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2,$	= Koefisien regresi
X1, X2	= Disiplin kerja
X2	= Komitmen organisasi
e	= Residual <i>error</i>

Uji parsial (Uji-t)

Kriteria pengujian menurut Purnomo (2016) adalah: 1). Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. 2). Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima. Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian menurut Purnomo (2016) adalah: 1). Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima. 2). Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adjust R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data akhirnya. Koefisien determinasi ini mengukur presentase total variasi variabel dependen

(Y) yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi. Semakin angkanya mendekati 1 maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya. Semakin mendekati angka nol, maka mempunyai regresi yang kurang baik (Widarjono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan tanggapan responden

Berdasarkan jenis kelamin pegawai terbanyak adalah wanita yang berjumlah 19 orang dengan persentase 55,9%. Sedangkan yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Berdasarkan usia tidak terdapat responden yang berusia kurang dari 20 tahun, responden dengan umur 21 – 30 tahun hanya 1 orang (2,9%), responden dengan umur 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang (41,2%), responden dengan umur 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (35,3%), responden dengan umur lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang (20,6%). berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak pada tamatan S-1 sebanyak 21 orang (61,8%), responden tamatan SMA berjumlah 8 orang (23,5%), dan responden tamatan S-2 berjumlah 5 orang (14,7%). Berdasarkan masa kerja tidak terdapat responden yang masa kerja kurang dari 1 tahun, responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 8 orang (23,5%), responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 16 orang (47,1%), responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 4 orang (11,8%), responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 6 orang (17,6%).

Disiplin kerja (X_1)

Dari keseluruhan pernyataan diperoleh rata-rata sebesar 123. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dikategorikan Tinggi. Di antara sepuluh pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” dan “Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti” yaitu dengan total skor 128, sedangkan yang memperoleh skor terendah yaitu pernyataan “Saya berusaha untuk dapat meminimalkan risiko dalam menjalankan pekerjaan” dengan total skor sebesar 117.

Komitmen organisasi (X_2)

Dari keseluruhan pernyataan diperoleh rata-rata sebesar 114. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dikategorikan Cukup. Di antara sepuluh pernyataan tersebut yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan “Saya senang membicarakan organisasi saya dengan teman-teman di luar” yaitu dengan total skor 125, sedangkan yang memperoleh skor terendah yaitu pernyataan “Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini” dengan total skor sebesar 103.

Kinerja (Y)

Dari keseluruhan pernyataan diperoleh rata-rata sebesar 115. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dikategorikan Tinggi. Di antara sepuluh pernyataan tersebut yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan “Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengetahuan dan skill yang dimiliki” yaitu dengan total skor 123, sedangkan yang memperoleh skor terendah yaitu pernyataan “Pegawai bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan organisasi” dengan total skor sebesar 101

Uji instrumen penelitian uji validitas

Pada penelitian ini banyaknya sampel sebesar $(n) = 34$ dan besarnya f dapat dihitung $34 - 2 = 32$, dengan $df = 32$ dan $\alpha 0,05$ di dapat $rtabel = 0,3388$. $rhitung$ lebih besar dari $rtabel$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Keseluruhan indikator disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid karena nilai corrected item-total correlation atau $rhitung$ lebih besar dibandingkan $rtabel 0,3388$. Dengan demikian penelitian ini dapat dinyatakan valid karena $rhitung$ yang dapat dilihat dari hasil statistik Corrected Item – Total Correlation lebih besar dari $rtabel$.

Uji reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,60 =$ reliabel dan $\alpha \leq 0,60 =$ tidak reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji asumsi klasik uji normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Pengujian normalitas dilakukan dengan menilai 2-tailed significant melalui pengukuran tingkat signifikan 5%. Data dikatakan berdistribusi normal apabila $Asymp.Sig (2-tailed) > \alpha (0,05)$ (Ghozali, 2016). Hasil pengujian normalitas diperoleh pada Tabel 1.

Tabel 2. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
	Mean	.0000000
Normal	Std. Deviation	2.77138928
Parameters a, b		
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymp. Sig. (2-tailed)		.862

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas menunjukkan nilai $Asymp.Sig (2-tailed)$ sebesar 0,862 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual penelitian berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-

variabel bebas dan melihat nilai tolerance dan Variance inflation Factor (VIF). Ketentuan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinieritas semua model penelitian dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.995	1.005
Komitmen Organisasi (X2)	.995	1.005

Dependent variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber: Diolah, 2021

Uji multikolinieritas dari hasil output data didapatkan bahwa nilai masing- masing variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (uji white)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji White. Uji White dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian (interaksi) variable bebas terhadap nilai residual kuadratnya. Kriteria pengujian dalam uji White adalah sebagai berikut :

$X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$ = tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

$X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ = terdapat masalah heteroskedastisitas

Tabel 4

Tabel 4. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538a	.289	.162	8.32305

a. Predictors: (Constant), X1.X2, X1SQR, Komitmen Organisasi (X2), X2SQR, Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2021

$X^2_{hitung} n \times R^2$	$X^2_{tabel} :$
= 34 x 0,289	Df = $\alpha ; k$
= 9,826	= (0,05 ; 2)
	= 5,991

Hasilnya : $X^2_{hitung} (9,826) > X^2_{tabel} (5,991)$

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS 2 pada Tabel 5.

Tabel 5. Analisis regresi linear berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	4.905	2.243		2.187	.036
Disiplin Kerja (X1)	-.063	.049	-.057	- 1.287	.208
Komitmen Organisasi (X2)	.933	.042	.972	22.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 4,905 - 0,063 \text{ disiplin kerja} + 0,933 \text{ komitmen organisasi} + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 , = Koefisien regresi

X1, X2 X1 = Disiplin kerja

X2 = Komitmen organisasi

e = Residual error

Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa konstanta (α) = 4,905, artinya jika variabel disiplin kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) bernilai konstan maka nilai kinerja pegawai adalah 4,905, Koefisien regresi X1 (b_1X_1) = -0,063 artinya jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 persen, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,063; maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,093;

Uji parsial (Uji-t)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan 1). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 2). Koefisien regresi X2 (b_2X_2) = 0,093, artinya jika terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,093.

Secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). $H_0: \beta_1 > 0$, berarti Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat dari hasil uji t, nilai thitung variabel disiplin kerja adalah -0,063 bernilai negatif, dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,208 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga hipotesis pertama (H_0) dalam penelitian ini ditolak.

Tabel 6. Uji parsial (Uji-t)

Model	Unstandardi zed Coefficients		Standardi zed Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Consta nt)	4.905	2.243		2.187	.036
Disiplin Kerja(X1)	-.063	.049	-.057	- 1.287	.208
Komitmen Organisasi (X2).	.933	.042	.972	22.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2020

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Selain itu, diperoleh: H02: $\beta_2 \leq 0$, berarti komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). 2).Ha2 : $\beta_2 > 0$, berarti komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat dari hasil uji t, nilai thitung variabel komitmen organisasi adalah 0,933 bernilai positif, dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H02 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y), sehingga hipotesis kedua (Ha2) dalam penelitian ini diterima.

Uji simultan (Uji F)

Tingkat signifikansi dalam uji ini adalah 0,05. Menurut Poernomo (2016) kriteria pengujian: 1).Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima, 2).Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak.

Penentuan hipotesisnya adalah sebagai berikut: 1).H03 : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya Disiplin kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). 2).Ha3 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, artinya Disiplin kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Tabel 7.

Tabel 7. Uji simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3958.0	2	1979.0	242.0	.000
Residual	99	30	3.30	52	.000
Total	253.46	3	8.176		
Residual	0	1			

Sumber: Data diolah, 2020

Dependent variable: kinerja pegawai (Y)

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1) Sumber: Output data SPSS 21. Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai Fhitung 242,052 lebih besar dari Ftabel (df1= 2 ; df2 = 31) sebesar 3,30 dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian Fhitung > Ftabel yakni (242,052 > 3,30) maka H03 ditolak. Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja(X1) dan Komitmen organisasi(X2) secara simultan berpengaruh

terhadap Kinerja pegawai(Y), sehingga hipotesis ketiga (Ha3) dalam penelitian ini diterima.

Koefisien determinasi (adjusted R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969a	.940	.936	2.859

Predictors: (Constant), komitmen organisasi (X2), disiplin kerja (X1)

Dependent variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,936 atau sebesar 93,6%. Nilai dari koefisien determinasi (Adjusted R²) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 93,6%, dan sisanya 6,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan dimana nilai thitung variabel disiplin kerja adalah -0,063 bernilai negatif, dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,208 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat atau menurun, namun tidak serta merta dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai

Sutrisno (2014) menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun, sehingga untuk mendapatkan kinerja yang tinggi sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfindy Parerung, Adolfin, dan Peggy A. Mekel (2014), yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan dimana nilai thitung variabel komitmen organisasi adalah 0,933 bernilai positif, dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) secara parsial

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini memberi makna jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo akan menurun.

Menurut Kasmir (2016) kepatuhan seseorang untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja. Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja sangat erat, yaitu ketika seseorang telah melakukan loyalitas yang tinggi pada organisasi maka dapat dipastikan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik, sedangkan ketika seseorang tersebut memiliki loyalitas yang rendah terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka dampak yang ditimbulkan adalah kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto dkk (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen pegawai

Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan dimana nilai Fhitung 242,052 lebih besar dari Ftabel ($df_1 = 2$; $df_2 = 31$) sebesar 3,30 dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni ($242,052 > 3,30$) maka H_0 ditolak. Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Komitmen organisasi(X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Hal ini wajar karena kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan beberapa faktor yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian pula kalau pegawai memiliki komitmen terhadap instansi, dia akan melaksanakan kewajibannya dengan baik demi kemajuan dan keberhasilan instansi. Artinya secara bersama-sama faktor disiplin kerja dan komitmen organisasi, dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik. Besar Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,936 atau sebesar 93,6%. Nilai dari koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 93,6%, dan sisanya 6,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan (bersama-sama) mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 93,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Bagi pihak instansi untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai, komitmen organisasi pegawai, dan lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi Akademik penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan lain- lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*, Jakarta : Rajawali Pers
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku organisasi. Bandung: Pustaka Setia.*
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi buku 1 Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.*
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku organisasi, edisi kesepuluh.* Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: manajemen sumber daya manusia dan organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Parerung, A., Adolfina, A., & Mekel, P. A. (2015). Disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS.* CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Rivai, V. (2014). *Edisi cetakan kelima manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek.* Cetakan pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta :STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Kinerja pegawai (teori pengukuran dan implikasi).* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siswanto, Bejo. (2013). *Manajeme tenaga kerja indonesia, pendekatan administratif dan operasional.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

- Susanto, A. E., Wahyuningrat, W., & Kurniasih, D. (2017). Kinerja pelayanan publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Cilacap). *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam. *Jakarta: Pranada Media Group*.
- Widarjono, Agus. (2010). *Analisis statistik multivariat terapan*. Yogyakarta: STIM YKPN



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)