



PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ashariana¹, Masmarulan²

Universitas Pejuang Republik Indonesia¹, STIE Tri Dharma Nusantara²
Ashariana@gmail.com¹, Masmarulan@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono.. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono, dengan formulasi persamaan liner $Y = 3,544+0,356X_1+0,590X_2$. R square sebesar **0.910** yang berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen dan disiplin kerja sebesar **91%**. Dari penelitian ini maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa variabel komitmen dan disiplin kerja harus di perhatikan dan di tingkatkan untuk menghasilkan produktifitas atau Kinerja Karyawan yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Kata Kunci : Komitmen, Disiplin Kerja, Kinerja

***Abstract:** This study aims to determine the effect of commitment and work discipline on the performance of the employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Jennepono Regency This study found that there was a positive and significant effect of commitment and work discipline on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Jennepono Regency, with the formulation of the linear equation $Y = 3.544+0.356X_1+0.590X_2$. R square of 0.910 which means that employee performance is influenced by commitment and work discipline by 91%. From this research, the researcher concludes that the variables of commitment and work discipline must be considered and improved to produce good productivity or employee performance so that organizational goals can be achieved.*

Keywords: Commitment, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Good governance merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik saat ini, sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebagai bagian dari pemerintahan mendapatkan pekerjaan

yang lebih berat. Karena aparat dituntut untuk mewujudkan administrasi publik yang dapat mendukung kelangsungan dan keterpaduan tugas dan fungsi pemerintahan, pembinaan masyarakat, dan pembangunan masyarakat.

Peningkatan kualitas dan efektifitas pegawai sebagai aparatur publik dapat dilakukan melalui pendisiplinan pegawai dengan berbagai cara. Kedisiplinan tidak bisa hanya diukur dengan ketidakhadiran karena pegawainya adalah pegawai teknis yang bekerja di luar kantor, namun beberapa diantaranya masih terdapat pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugas, bekerja sama dalam tim, dan tanggung jawab menyebabkan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Sehingga tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing divisi ditambah lagi beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan terutamandimana pegawainya terlambat dan pulang sebelum waktu tertentu.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono dituntut memiliki sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja. Sehingga visi, misi dan nilai departemen pekerjaan umum dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tingkat kesetiaan, tanggung jawab, kepedulian terhadap pekerjaan dan organisasi itu sendiri, padahal tanggung jawabnya sudah jelas. Berdasarkan gambaran fenomena ini, peneliti ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen pegawai terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jennepono.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi kepada karyawannya tidak bisa dipandang sebelah mata, dan merupakan salah satu nyawa organisasi untuk

tetap hidup. Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja sangat menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi tersebut. Menurut Robert dan Kinicki (dalam Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014) bahwa komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang karyawan mengakui organisasinya. dan terikat pada tujuannya. Sementara itu, Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami masa kesatuan. dengan organisasi mereka dan kesediaan individu untuk bersama organisasi mereka. Dan menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan dalam komitmen organisasi terdapat tiga (3) dimensi yang mempengaruhinya yaitu afektif komitmen, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative

B. Kedisiplinan

Secara umum, disiplin adalah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam kaitannya dengan pertumbuhan organisasi, disiplin sangat penting dan berguna dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2016), disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sedangkan menurut Zainal (2014), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan

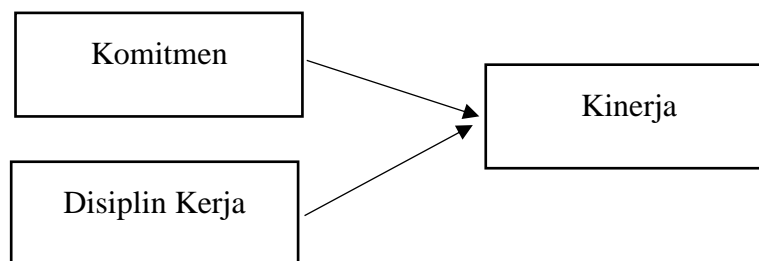
karyawan agar bersedia mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimejo dalam Edy (2016: 94), disiplin kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) dimensi, yaitu, mematuhi aturan waktu, mematuhi aturan perusahaan, mematuhi aturan perilaku dalam bekerja dan mematuhi aturan lainnya. .

C. Kinerja

Kinerja karyawan, menurut kamus Oxford, adalah ukuran kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi, karyawan, dll dalam memenuhi tujuan kinerja (ukuran kuantitatif digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan organisasi, karyawan, dll dalam memenuhi kinerja). Menurut Afandi (2018:83) kinerja

adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Definisi seseorang yang berkinerja baik, menurut Marc Effron, 2018, adalah seseorang yang secara konsisten memberikan hasil dan perilaku yang lebih baik, secara absolut dan relatif, dari 75% rekan-rekannya. Jadi kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh pekerjaan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Ada 2 (dua) dimensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan desain riset deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (independent variabel) yaitu Variabel Komitmen (X1) dengan indikator pengukuran afektif komitmen, komitmen berkelanjutan, dan

komitmen normative. Variable Disiplin Kerja (X2) dengan indikator mematuhi aturan waktu, mematuhi aturan perusahaan, mematuhi aturan perilaku dalam bekerja dan mematuhi aturan lainnya. Sedangkan variable tidak bebas adalah kinerja (Y) dengan inikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab. Metode Analisis yang diguankan adalah Metode Regresi Berganda

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono sebesar 150 orang . penarikan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau tehnik pengambilan sampel secara acak ederhana. Tehnik mendapatkan responden adalah dengan cara lotre atau mengundi nama-

nama pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Solvin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.10)^2} = 60 \text{ Karyawan}$$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.544	2.58		1.374	0.176
	Komitmen	0.356	0.081	0.375	4.396	0
	Disiplin Kerja	0.59	0.084	0.599	7.033	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data lampiran SPSS 25.0 diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS 25.0, maka dapat diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,544 + 0,356X_1 + 0,590X_2$$

Hasil pengujian uji t untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,396 dengan distribusi 5% maka t_{tabel} sebesar 2,007. Artinya t_{hitung} (4,396) > t_{tabel} (2,007) dan memiliki signifikansi 0,000. dengan

demikian variabel komitmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono. Dan untuk Variabel disiplin Kerja (X2) menunjukkan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 7.033 sehingga uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,003 > 2,007) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono

Tabel 2 : Hasil uji analisis koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.821	2.34713
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Disiplin Kerja				

Sumber: Data lampiran SPSS 25.0 diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai (R) adalah 0,910 atau mendekati 1, artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel independent Komitmen (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono. Jika variabel Komitmen (X1), Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono dan demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,828. Artinya bahwa naik turunnya variabel dependen yaitu Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dipengaruhi oleh variabel independent komitmen (X1), disiplin kerja (X2) sebesar 82,8% sedangkan sisanya sebesar 17,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data ditemukan bahwa komitmen dan disiplin kerja sangat erat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Jennepono. Semakin baik komitmen dan disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020), Afifah(2021) dan Sutedi, S, dkk (2021). Berdasarkan penelitian ini diharapkan komitmen organisasi perlu ditingkatkan, upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat di bentuk dengan

peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan sistem kompensasi yang adil. Selanjutnya perlu ditekankan bahwa kedisiplinan merupakan factor utama dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara. Sangat perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja melalui memberikan kesempatan dan kekuatan untuk mengekspresikan diri, meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan bawahan. dan memberikan pelatihan karyawan secara teratur dan rutin. Selain ini aktivitas seperti keakraban yang dilakukan di luar jam kantor, mengurangi pekerjaan manual, tetapi bekerja dengan memanfaatkan teknologi, membuat ruang kerja nyaman, dll juga bisa salah satu alternatif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing
- Afifah, S. E. (2021). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dimediasi kepuasan kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work

- Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159.
- Edy, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, M.S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 19th ed. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. (2014), *Perilaku Organisasi*. 9th ed. Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Sutedi, S., Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 84-97.
- Sutrisno, T. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Zainal, V.R. (2014), *Manajemen Dummer Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 3rd ed.
- Zelvia, Debby. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.