

# **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang**

Salapudin<sup>1)</sup>, Pramudi Harsono<sup>2)</sup>, Risma Eka Desiyani<sup>3)</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa<sup>1,2,3)</sup>  
salafalap@gmail.com<sup>1)</sup>, harsono70@yahoo.com<sup>2)</sup>

## **Abstract**

*This study aims to determine: The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. The Effect of Work Discipline on Employee Performance. The Effect of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at the Walantaka District Office, Serang City. The type method in this study uses an associative quantitative method that is causal, which is a study to determine the relationship/influence of the independent variable on the dependent variable without making additional changes or manipulation of existing data. The population and samples used in this study were employees at the Walantaka District Office, Serang City, amounting to 32 employees. The sampling technique in this study uses a saturated sample where the population is less than <100 employees. The results of this study indicate that: There is a positive and significant effect of Organizational Commitment on Employee Performance. There is a positive and significant effect of Work Discipline on Employee Performance. There is a positive and significant effect of Organizational Commitment and Work Discipline together on Employee Performance at the Walantaka District Office, Serang City.*

**Keywords:** *Organizational Commitment; Work Discipline; Employee Performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Metode jenis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausalitas yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan perubahan tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang yang berjumlah 32 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana populasi kurang dari <100 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi memerlukan tenaga yang berkualitas dan kompeten untuk mendukung kegiatan-kegiatan atau program-program yang telah disepakati sebelumnya. Disamping itu, terdapat satu faktor yang tidak kalah penting, yakni sumber daya manusia yang memiliki sikap integritas tinggi terhadap organisasinya, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Capaian organisasi akan dapat terwujud jika sumber daya manusia didalam memiliki kinerja yang baik.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai tidak memiliki kinerja yang baik. Dessler mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh komitmen pegawai pada organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat.

Pegawai yang berkomitmen akan mempunyai keterkaitan psikologis yang artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan bertanggung jawab pada tugasnya dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi lebih kecil dibandingkan dengan pegawai yang level komitmennya lebih rendah. Newstrom dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mempunyai tanggung jawab atas kehadiran yang penuh dan akan berusaha keras dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mematuhi aturan organisasi.

Disiplin kerja merupakan tolok ukur umum yang dapat mencerminkan kinerja pegawai. Jumlah hari kerja tersebut setelah dikurangi hari libur nasional dan cuti bersama berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 744 Tahun 2020, Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 06 Tahun 2020 tentang perubahan keempat atas keputusan bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 728 Tahun 2019, Nomor 213 Tahun 2019, Nomor 01 Tahun 2019 tentang hari libur nasional dan cuti bersama tahun 2020. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017), kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari teori tersebut, penulis menyimpulkan kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan pencapaian produktivitas oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan tanggung jawab seorang pegawai. Adapun

indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen bisa berasal dari beberapa sumber, antara lain: pertama, komitmen akan meningkat jika kita melakukan perilaku berdasarkan sikap. Kedua, komitmen bertambah ketika kita mendasarkan sikap kita pada pandangan publik. Ketiga, pengalaman langsung dengan objek sikap, ketika seseorang melakukan langsung suatu isu, biasanya sikapnya akan lebih kuat. Keempat, kebebasan memilih sikap akan menimbulkan perasaan komitmen yang lebih besar ketimbang dia memilih sikap karena dipaksa atau terpaksa (Robbins, 2010). Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi 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 organisasinya". Sedangkan komitmen organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Disisi lain, Robbins & Coulter (2013) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Indikator untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Pengabean (2016) diantaranya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative.

### **Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryono (2010) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara Siagian (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disisi lain Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara

teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari berbagai pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan disiplin kerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan mentaati segala peraturan-peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dengan tujuan mencapai hasil kerja yang maksimal. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu taat kepada aturan waktu, taat kepada aturan organisasi, taat aturan kepada perilaku dalam pekerjaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif asosiatif merupakan penelitian yang berusaha mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *skala Likert* untuk mengukur variabel komitmen organisasi, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang berjumlah 32 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dimana jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang yang terbatas hanya 32 pegawai. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 25.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut ini hasil uji validitas penulis sajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Komitmen Organisasi		Disiplin Kerja		Kinerja Pegawai	
bp	ci-tc	bp	ci-tc	bp	ci-tc
X1_1	.809	X2_1	.879	Y_1	.809
X1_2	.894	X2_2	.683	Y_2	.765
X1_3	.604	X2_3	.879	Y_3	.809
X1_4	.855	X2_4	.914	Y_4	.917
X1_5	.894	X2_5	.876	Y_5	.867
X1_6	.572	X2_6	.887	Y_6	.792
X1_7	.629	X2_7	.867	Y_7	.821

Komitmen Organisasi		Disiplin Kerja		Kinerja Pegawai	
bp	ci-tc	bp	ci-tc	bp	ci-tc
X1_8	.358	X2_8	.831	Y_8	.867
X1_9	.737	X2_9	.879	Y_9	.886
X1_10	.607	X2_10	.876	Y_10	.751
X1_11	.872	X2_11	.755	Y_11	.786
X1_12	.887	X2_12	.825	Y_12	.792
X1_13	.604	X2_13	.696	Y_13	.756
X1_14	.541	X2_14	.862	Y_14	.886
X1_15	.802	X2_15	.721	Y_15	.751

Keterangan: bp (butir pernyataan), ci-tc (*corrected item-total correlation*)  
 Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Dari tabel 1 di atas, 15 item pada masing variable pada tiap-tiap indikator pernyataan dikorelasikan dengan total  $R_{hitung}$  dari 1 sampai 15 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Selanjutnya  $R_{hitung}$  tersebut dapat dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$ , dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 32, nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0.05 dan  $n-k = 30$ , maka  $r_{tabel} = 0.349$ .  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan dari tiap-tiap indicator dari variabel kinerja pegawai, komitmen organisasi dan disiplin kerja dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Reliabilitas dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	Nilai Reliabilitas	$R^2$
Kinerja pegawai (Y)	0.970	0.863
Komitmen organisasi ( $X_1$ )	0.946	
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.972	

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Dari tabel 2. di atas, diperoleh koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel karena hasil perhitungan ini lebih besar dari koefisien korelasi  $> 0.60$  (*scale of thumb, munally*), maka dapat disimpulkan bahwa dari tiap-tiap variabel adalah *reliable*. Dapat diketahui pula bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.863. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi 98,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 1.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan dengan Uji-t yang bertujuan untuk melihat signifikan atau tidaknya variabel bebas dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Independen Terhadap Dependen

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.255	1.510		-.831	.413
	Komitmen_Organisasi	.145	.064	.132	2.260	.032
	Disiplin_Kerja	.876	.059	.869	14.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari Tabel 3 di atas, Komitmen organisasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.635 > 2.042$ ) dan nilai signifikansi  $0.032 < \alpha$  ( $0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk Disiplin Kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14.855 > 2.042$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Tabel 4. Uji Hipotesis Simultan Dengan F-test

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3896.396	2	1948.198	924.609	.000 <sup>b</sup>
	Residual	61.104	29	2.107		
	Total	3957.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Komitmen\_Organisasi  
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4, nilai F hitung sebesar 924.609 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% ( $0.05$ ), dan  $df: n-k-1 = 32-2-1 = 29$  maka diperoleh F tabel sebesar 3.33. Karena nilai F hitung ( $924.609 > F$  tabel ( $3.33$ )), maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2.260 > t$ -tabel 2042 dan nilai  $0.032 < sig$  ( $0.05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Responden mengungkapkan bahwa kebutuhan fisik biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan karyawan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Untuk karakteristik Komitmen Organisasi pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) 0.931 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,800 – 1000. Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar  $14.855 > t$ -tabel 2042 dan nilai  $0.000 < sig$  (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden mengungkapkan bahwa taat kepada aturan waktu, taat kepada aturan organisasi, taat kepada aturan perilaku, taat kepada aturan lainnya pada organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Untuk karakteristik Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) 0.991 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,800 – 1000. Rivai (2011) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan diperoleh nilai  $F$ -hitung sebesar  $924.609 > F$ -tabel 3.33 dan nilai  $0.000 < sig$  (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Responden mengungkapkan bahwa kebutuhan fisik biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan karyawan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri serta taat kepada aturan waktu, taat kepada aturan organisasi, taat kepada aturan perilaku, taat kepada aturan lainnya pada organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Untuk karakteristik Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) 0.992 menunjukkan hubungan yang sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,800 – 1000.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Mustolihudin dan Khotimah (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal tersebut berdasarkan nilai  $F$  hitung (25,071) dan  $t$  tabel (3,21) berarti  $F$  hitung  $>$   $F$  table. Peningkatan komitmen organisasi atau keberpihakan anggota terhadap organisasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja atau karyawan baik di sebuah perusahaan maupun di sebuah lembaga pendidikan. Selanjutnya, Nurwijayanti dan Arifudin (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Harefa dan Sitanggang (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian dari kedua variabel independent (komitmen organisasi dan disiplin kerja) memberikan sumbangan sebesar 82% terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil pembahasan di atas kesimpulan dalam hasil penelitian ini adalah  $H_1$ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  $H_2$ : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  $H_3$ : Komitmen organisasi dan Disiplin kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang dominan secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harefa, F. E. P., & Sitanggang, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 163-173.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustolihudin., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 32-44.

- Nurwijayanti., & Arifudin, A. (2020). Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Unit Bandara Kelas Satu Mopah. *Musamus Journal of Business & Management*, 2(2), 89-99.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Inc Prentice Hall, One Lake Street: Prentice Hall Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada