

Nisya Hanah Ardyanti, Fitria Damayanti & Galih Purnama Siddik

PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu)

Nisya Hanah Ardyanti¹, Fitria Damayanti², Galih Purnama Siddik³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Wiralodra

²fitriadamayantife@unwir.ac.id

ABSTRACT – *This study aims to determine the commitment, discipline, and employee performance, the effect of commitment on employee performance, the effect of discipline on employee performance, and the effect of commitment and discipline together on employee performance in the Indramayu Regency DPRD Office. Data obtained through closed questionnaires of 39 employees. Leadership assessment on employee commitment through indicators of employee willingness to work, employee loyalty, employee pride, introduction to the organization and involvement in the organization are included in the good category. Leadership assessment of discipline through indicators of awareness of obeying organizational rules, awareness of obeying applicable norms, willingness to obey organizational regulations and willingness to obey applicable norms are included in the very good category. Leadership assessment on employee performance through indicators of the number of jobs, quality of work, timeliness and ability to work together are included in the very good category. There is a commitment effect on employee performance in strong and unidirectional categories. There is a discipline influence on employee performance in a very strong and unidirectional category. There is an effect of commitment and discipline on employee performance in very strong and unidirectional categories.*

Keywords: *Commitment, Discipline and Employee Performance*

ABSTRAK – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen, disiplin, dan kinerja pegawai, pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh komitmen dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu. Data diperoleh melalui angket tertutup terhadap 39 orang pegawai. Penilaian pimpinan pada komitmen pegawai melalui indikator kemauan pegawai dalam bekerja, kesetiaan pegawai, kebanggaan pegawai, pengenalan terhadap organisasi dan keterlibatan dalam organisasi termasuk dalam katagori baik. Penilaian pimpinan terhadap disiplin melalui indikator kesadaran mentaati peraturan organisasi,

Kesadaran mentaati norma-norma yang berlaku, Kesediaan mentaati peraturan organisasi dan Kesediaan mentaati norma-norma yang berlaku termasuk dalam katagori sangat baik. Penilaian pimpinan pada kinerja pegawai melalui indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama termasuk dalam katagori sangat baik. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dalam katagori kuat dan searah. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dalam katagori sangat kuat dan searah. Terdapat pengaruh komitmen dan disiplin terhadap kinerja pegawai dalam katagori sangat kuat dan searah.

Kata Kunci: *Komitmen, Disiplin dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memegang arti penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mewujudkan pegawai dengan hasil kerja yang terbaik merupakan suatu hal yang sulit, oleh karena itu sebaiknya instansi memperhatikan bagaimana caranya agar pegawai mampu memiliki kinerja yang tinggi. Secara kuantitas hasil kerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu juga sangat baik, pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga terhindar dari penumpukan pekerjaan yang belum bisa diselesaikan. Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu mampu bekerja sama dengan baik apabila menyelesaikan pekerjaan secara kolektif, tetapi tetap saja ada Sebagian orang dengan kinerja yang masih perlu ditingkatkan, diantaranya yaitu

Nisya Hanah Ardyanti, Fitria Damayanti & Galih Purnama Siddik

pemanfaatan waktu kerja. Batasannya: kinerja pegawai, komitmen dan disiplin, dengan ketentuan bahwa variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), variabel bebas pertama yaitu komitmen pegawai (X_1), dan variabel bebas ke dua yaitu disiplin pegawai (X_2), sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu?, apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu?, apakah komitmen dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu?. Kegunaan penelitian ini, agar mendapatkan ilmu dan pengalaman yang diperoleh dengan membandingkan kenyataan yang terjadi, serta dapat melatih kemampuan peneliti dalam menganalisis dan berfikir secara ilmiah, logis dan sistematis khususnya dengan hal yang berkenaan dengan masalah komitmen, disiplin, dan kinerja pegawai. Bagi Kantor DPRD Kabupaten Indramayu. Hasil dari penelitian ini penulisan dapat dipergunakan sehingga bermanfaat untuk penentuan kebijaksanaan terutama yang menyangkut pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Bagi ruang akademikus dijadikan sebagai bahan rujukan untuk dikembangkan pada penelitian berikutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) menyatakan bahwa: Kinerja (*performance*)

adalah hasil kerja pegawai yang sudah diukur menurut ketentuan tempat kerja Menurut Edi Sutrisno (2013:173) mengungkapkan : Kinerja pencapaian tujuan organisasi yang dilihat dari jumlah, mutu, jam kerja dan kekompakan. Pengertian kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja pegawai dilihat dari sisi mutu dan jumlah dimana harus sesuai dengan tugas pokoknya dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus sesuai dengan tanggungjawabnya. Dari pendapat ahli di atas maka disintesis bahwa kinerja pegawai merupakan capaian kerja yang dilihat dari banyaknya tingkat pekerjaan, mutu kerja, ketepatan waktu pengerjaan dan kemampuan bekerjasama. Indikator Kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu adalah sebagai berikut: Jumlah pekerjaan. Kualitas pekerjaan. Ketepatan waktu. Kemampuan Kerjasama. Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno, (2013:176) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif. Komitmen Menurut Revianto, J. (2012:233) menyatakan bahwa: keterikatan individu pada organisasi ditempatkerjanya dan selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan. Menurut Mowday, Porter dan Sterrs yang dikutip Didit Darmawan (2013:168) menyatakan sebagai berikut: Komitmen adalah Powerfull pegawai dalam mengenal dan melibatkan diri dalam organisasinya. Menurut Lincoln yang dikutip Didit Darmawan (2013:171) menyatakan sebagai berikut: Komitmen organisasi berarti keinginan karyawan untuk tetap

Nisya Hanah Ardyanti, Fitria Damayanti & Galih Purnama Siddik

mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan. Sintesis Pengertian Komitmen Dari uraian di atas, peneliti mensintesis pengertian komitmen organisasi adalah kemauan pegawai dalam bekerja, kesetiaan pegawai terhadap organisasi, kebanggaan pegawai terhadap organisasi, dan kemauan pegawai untuk melibatkan diri dalam kegiatan organisasi. Indikator Komitmen sebagai berikut: Kemauan pegawai dalam bekerja, Kesetiaan pegawai, Kebanggaan pegawai, Pengenalan terhadap organisasi dan Keterlibatan dalam organisasi. Disiplin. Malayu S. P. Hasibuan (2012 : 193), menyatakan bahwa :Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 129), menyatakan bahwa: Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sintesis Pengertian Disiplin Dari pendapat di atas, dapat disintesis bahwa disiplin adalah kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan organisasi, kesadaran pegawai untuk mentaati norma-norma yang berlaku, kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan organisasi, dan kesediaan pegawai untuk mentaati norma-norma yang berlaku. Indikator Disiplin sebagai berikut: Kesadaran mentaati peraturan organisasi, Kesadaran mentaati norma-norma yang berlaku, Kesediaan mentaati peraturan

organisasi, Kesediaan mentaati norma-norma yang berlaku.

Menurut Meyer dan Allen dalam Didit Darmawan (2013:168) menyatakan sebagai berikut: Komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective*, *normative* dan *continuence commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosional terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012 : 193), menyatakan bahwa :Disiplin sangat erat hubungannya dengan ketegasan, hal ini berkaitan dengan pemberian sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan sekecil apapun, sehingga diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja pegawai merupakan hal mutlak yang harus menjadi prioritas utama bagi organisasi, karena dengan kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan tercapai. Berkenaan dengan kinerja, Anwar Prabu Mangkunegara (2013:9) mengungkapkan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel bebas komitmen (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), variabel bebas disiplin (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) kemudian variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel Y , untuk faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai (ϵ), akan tetapi tidak diteliti atau dianalisis lebih lanjut

Nisya Hanah Ardyanti, Fitria Damayanti & Galih Purnama Siddik

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk pengaruh komitmen dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu. Menurut Sugiyono (2013:55) mengungkapkan: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel menurut Sugiyono (2013 :62), menyatakan, Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu yang berjumlah 39 orang pegawai. Karena jumlah populasi pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Teknik Pengumpulan Data Operasional Variabel Kinerja (Variabel Y) Definisi Konseptual Variabel Kinerja. Secara konseptual kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu pengerjaan dan kemampuan

kerjasama. Definisi Operasional Variabel Kinerja Secara operasional kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan dan kemampuan kerjasama.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja pegawai. Uji validitas dilaksanakan pada 10 orang pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu, dengan asumsi bahwa antara Kantor DPRD Kabupaten Indramayu memiliki karakter yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Skor Penilaian Responden Terhadap Komitmen (X_1) : $811/975 \times 100\% = 83,18\%$. Artinya pegawai menanggapi bahwa komitmen termasuk dalam klasifikasi baik. Rekapitulasi Skor Penilaian Pimpinan Terhadap Disiplin (X_2) $674/780 \times 100\% = 86,35\%$ Artinya pegawai menanggapi bahwa disiplin termasuk dalam klasifikasi sangat baik. Rekapitulasi Skor Penilaian Responden Terhadap Kinerja (Y) maka $668/780 \times 100\% = 85,64\%$. Artinya pimpinan menilai bahwa kinerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik. maka $668/780 \times 100\% = 85,64\%$. Artinya pimpinan menilai bahwa kinerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

Uji Normalitas Data Komitmen

interval	fo	fh	fo - fh	(fo - fh) ²	(fo - h) ² /fh
30-33	2	0,835	1,165	1,358	1,627
34-37	4	5,300	-1,300	1,690	0,319
38-41	13	13,311	-0,311	0,097	0,007
42-45	13	13,311	-0,311	0,097	0,007
46-49	4	5,300	-1,300	1,690	0,319
50-53	3	0,835	2,165	4,689	5,618
					$\chi^2 = 7,898$

Nisya Hanah Ardyanti, Fitria Damayanti & Galih Purnama Siddik

Maka dapat disimpulkan karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ (7,898 < 11,070), maka sebaran data komitmen berdistribusi normal.

Uji Normalitas Data Disiplin

interval	Fo	Fh	fo - fh	(fo - fh) ²	(fo - fh) ² /fh
24-27	3	0,835	2,165	4,689	5,618
28-31	4	5,300	-1,300	1,690	0,319
32-35	13	13,311	-0,311	0,097	0,007
36-39	15	13,311	1,689	2,854	0,214
40-43	4	5,300	-1,300	1,690	0,319
44-47	0	0,835	-0,835	0,697	0,835
	39				$\chi^2 = 7,312$

Maka dapat disimpulkan karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ (7,312 < 11,07), maka sebaran data disiplin berdistribusi normal.

Uji Normalitas Data Kinerja

interval	Fo	Fh	fo - fh	(fo - fh) ²	(fo - fh) ² /fh
24-27	3	0,835	2,165	4,689	5,618
28-31	4	5,300	-1,300	1,690	0,319
32-35	16	13,311	2,689	7,232	0,543
36-39	13	13,311	-0,311	0,097	0,007
40-43	3	5,300	-2,300	5,290	0,998
44-47	0	0,835	-0,835	0,697	0,835
	39				$\chi^2 = 8,321$

Maka dapat disimpulkan karena $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ (8,321 < 11,07), maka sebaran data kinerja berdistribusi normal.

Analisis Korelasi

Dari hasil perhitungan diatas, didapat koefisien korelasi sebesar 0,747 dengan taksiran koefisien korelasi kuat juga positif, jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja kuat dan searah. Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi sebesar 0,886 dengan taksiran koefisien korelasi sangat kuat juga positif, jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja sangat kuat dan searah. Dari hasil perhitungan di dapatkan nilai $r_{y.x1.x2} = 0,891$, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara

Koefisien Determinasi

Pengaruh komitmen (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 55,9%, sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian tidak diperhitungkan. pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian tidak diperhitungkan. pengaruh komitmen (X_1) dan disiplin (X_2) bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebesar 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian tidak diperhitungkan.

KESIMPULAN

Komitmen pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu berdasarkan penilaian pimpinan melalui indikator kemauan pegawai dalam bekerja, kesetiaan pegawai, kebanggaan pegawai, pengenalan terhadap organisasi dan keterlibatan dalam organisasi, sebesar 83,18% dan termasuk dalam katagori baik. Disiplin di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu berdasarkan penilaian pimpinan, melalui indikator kesadaran mentaati peraturan organisasi, Kesadaran mentaati norma-norma yang berlaku, Kesiediaan mentaati peraturan organisasi dan Kesiediaan mentaati norma-norma yang berlaku sebesar 86,35% dan dalam katagori sangat baik. Kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Indramayu berdasarkan penilaian pimpinan melalui indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu. dan kemampuan kerja sama termasuk sebesar 85,64% dan termasuk dalam katagori sangat baik. Komitmen pegawai Kantor DPRD Kabupaten

Nisya Hanah Ardyanti, Fitria Damayanti & Galih Purnama Siddik

Indramayu dalam katagori sangat baik, peneliti sarankan agar kondisi ini dipertahankan. Disiplin pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu dalam katagori baik, hal ini tidak lepas dari arahan pimpinan agar pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya. Kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Indramayu dalam katagori sangat baik,, karena kinerja pegawai merupakan kondisi yang diinginkan oleh lembaga, maka peneliti menyarankan untuk mempertahankan kondisi yang sudah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Astadi Pangarso, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan, tahun 9, Nomor 2.
- Betaria Simanjuntak, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI 1946 Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Didit Darmawan, 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, PT. Jepe Press Media Utama. Surabaya.
- Edi Marheno, Pengaruh disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademik Kepolisian Semarang.
- Edi Sutrisno, 2013. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group. Jakarta <http://id.wikipedia.org/wiki/>
- Ida Respatiningsih, 2015, Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Volume 4, Nomor 3, ISSN 2302-2752.
- Jakarta. Suziana Wirmayanis, Jurnal Dinamika Manajemen, Volume 2, Nomor 3, 2014, ISSN: 2338-123X.
- Ulfa Afriyanti, Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Malang Kota, e-jurnal Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Unisma.
- Widi Purnama Sari, 2012, Pengaruh disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, Jurnal UDINUS.
- Wibowo, 2013. Perilaku Dalam Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Yuan Duana Pitra, 2013, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (BPT BUN) Di Salatiga, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Karyawan Pada PT. Bukti Makmur Mandiri Utama, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 2355-5408.