

supriadisiagian7@gmail.com 1

9.Artikel - Pengaruh Komitmen dan disiplin.pdf

 Check - No Repository 14

 Indeks A

 Australian University Kuwait

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3369935526

Submission Date

Oct 12, 2025, 8:02 AM GMT+4

Download Date

Oct 12, 2025, 8:07 AM GMT+4

File Name

9.Artikel _ Pengaruh_Komitmen_dan_disiplin.pdf

File Size

363.2 KB

22 Pages

5,114 Words

31,664 Characters

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Exclusions

- 49 Excluded Matches

Top Sources

- 19%  Internet sources
 - 10%  Publications
 - 7%  Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

19%	 Internet sources
10%	 Publications
7%	 Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
	ejournal.unipas.ac.id	18%
2	Student papers	
	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
3	Internet	
	docplayer.info	<1%
4	Internet	
	adoc.pub	<1%
5	Student papers	
	Universitas Islam Indonesia	<1%

PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SOPAI KABUPATEN TORAJA UTARA

Chrismesi Pagiu, chrismesipagiu@gmail.com

Westerini Lusdani, lusdaniwesterini@gmail.com

_Yadiel Paganggi³, yadiel@gmail.com

Lisa Kurniasari Wibisono⁴, lisakurniasariwibisono@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai, Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Sopai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, Regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan dimana variabel komitmen (X1) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), variabel komitmen (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Kata Kunci : Komitmen, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan dikarenakan sumber daya manusia menunjang keberhasilan tujuan suatu perusahaan maupun instansi dalam hal ini perusahaan maupun instansi harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2014) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini prestasi pegawai sangat dibutuhkan dalam

peningkatan dan kepuasan pelayanan bagi Masyarakat dengan cara komitmen disiplin para pegawai.

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Adapun menurut Sianipar (2014), komitmen merupakan sebuah keputusan karyawan untuk melanjutkan status keanggotaan dalam organisasi sepenuh hati menerima tujuan organisasi dalam memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasi.

Disiplin merupakan fungsi utama MSDM yang terpenting dikarenakan semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2014). Dalam kata lain disiplin kerja adalah bagaimana sikap setiap individu maupun kelompok dalam menunjukkan dan meningkatkan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan perintah yang telah ditetapkan seperti halnya taat terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan, datang dan pulang yang telah ditetapkan, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, penggunaan waktu secara efisien.

Kantor kecamatan merupakan sebuah instansi yang bergerak pada bidang pemerintahan dalam hal ini Kantor Kecamatan Sopai sebagai salah satu instansi pemerintahan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sopai, ada fenomena yang terkait dengan masalah pada komitmen kerja yaitu motivasi dan dorongan kepada pegawai yang belum optimal. Hal tersebut mempengaruhi pencapaian komitmen kerja dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai menjadi rendah dan belum mencapai target yang ditetapkan.

Adapun masalah yang terjadi pada disiplin kerja yaitu mengenai jam kedatangan pegawai yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan kurangnya orientasi pelayanan pegawai kepada masyarakat dimana tidak ada kejelasan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan pelayanan karena pegawai sedang tidak ditempat. Hal ini disebabkan karena pegawai tidak

mengutamakan pekerjaannya sebagai pegawai di Kantor Kecamatan Sopai dan melakukan pekerjaan lain terlebih dahulu.

Dari penjelasan latar belakang dan masalah yang terjadi di Kantor Kecamatan Sopai yaitu kurangnya komitmen dan disiplin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja menjadi menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara dan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu untuk mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan atau pegawai dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan sebuah instansi maupun perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan. Secanggih apapun alat yang digunakan sebagai penggerak keberhasilan sebuah instansi maupun perusahaan jika tidak didasarkan atas keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam sebuah instansi maupun perusahaan maka dapat dijamin semuanya tidak berjalan lancar.

Tujuan manajemen sumber daya manusia sangat beragam tergantung pada tujuan sebuah instansi maupun perusahaan itu sendiri. Namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai:

1. Memberikan pertimbangan bagi manajemen dalam menentukan kebijakan bagi manajemen.
2. Menjaga dan menjalankan semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia.

3. Membantu dalam mengembangkan strategi organisasi dalam sebuah instansi maupun perusahaan.
4. Memberikan dukungan dalam kondisi tertentu kepada manajemen dalam mencapai tujuan instansi maupun perusahaan.
5. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan atasan agar tidak terjadi kesalah pahaman.
6. Membantu menangani situasi kritis atau situasi sulit antara pekerja dan organisasi.
7. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Komitmen

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hal terpenting bagi sebuah organisasi atau instansi. Namun walaupun demikian masih banyak instansi atau perusahaan khususnya pegawai yang ada didalamnya masih banyak yang belum memahami arti komitmen yang sebenarnya padahal hal ini yang sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kinerja dan kondisi kerja yang kondusif. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai:

1. Menerima peraturan dan tujuan suatu organisasi atau instansi.
2. Bersedia dan siap bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi atau instansi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan setiap organisasi ataupun instansi.

Cohen (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja sebagai kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Adapun indikator komitmen kerja menurut Ricard (2021) adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari instansi dan

berkeinginan untuk bergabung dengan instansi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. Tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar instansi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib instansi.
3. Persamaan nilai-nilai instansi. Penerimaan nilai-nilai instansi dimana nilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh pegawai. Para pegawai diminta untuk mengikuti nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut sehingga terjadi kesesuaian dan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama.
4. Persamaan tujuan instansi. Persamaan tujuan instansi dimana tujuan yang telah ditetapkan di instansi dapat diterima dan dilaksanakan oleh pegawai sehingga tujuan dari instansi dapat terwujud.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Veithzal Rivai Zainal (2017), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis (2012), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat pada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang baik.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017), yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu. Melaksanakan tugas dan peraturan instansi berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja. Hal

ini dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. Taat Peraturan Instansi. Mengenai peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap. Hal ini dapat dilihat dari peraturan mendasar tentang tata cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja di suatu instansi.
3. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas. Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai apakah sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Prestasi kerja

Prestasi seorang pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati secara bersama. Menurut Bernardin dan Russel (2016) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang dalam tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya dan kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

Penilaian Prestasi Kerja pegawai secara sistematis diartikan sebagai pengukuran tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai atau tingkat pencapaian suatu output yang telah disepakati. Dalam peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penyusunan sasaran kerja pegawai harus jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai, dan memiliki target waktu. Unsur-unsur di dalamnya adalah kegiatan tugas jabatan, angka kredit, target berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.
2. Perilaku Kerja dalam hal ini perilaku kerja berkaitan dengan perilaku yang dilakukan pegawai selama satu tahun sesuai aspek yang dinilai. Terdapat 6 aspek penilaian perilaku yaitu orientasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Adapun indikator prestasi kerja pegawai menurut Baharuddin etal (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja. Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai pencapaian dan hasil yang telah dikerjakan oleh pegawai. Hal ini dapat diukur dalam rupiah, unit dan lain-lain.
2. Ketepatan Waktu. Merupakan suatu pencapaian yang dikerjakan pegawai dalam kurun waktu yang telah disediakan oleh instansi secara efisien.

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ni Wayan Melliyaniti (2021)	Pengaruh komitmen, disiplin kerja dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara.	1.Variabel komitmen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. 2.Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. 3.Variabel penguasaan teknologi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
2.	Pramudi Harsono (2021)	Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan walantaka kota serang.	1.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 3.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan walantaka kota serang.

3.	Bagus Habi Wahyu (2019)	Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan siantar kabupaten sumalungan.	1.Komitmen, disiplin kerja, dan kinerja pegawai cukup baik. 2.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap disiplin kerja.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. 3.Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komitmen terhadap disiplin kerja. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 4.Hasil hipotesis H0 ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
4.	Dororul A'la Masyurad (2019)	Pengaruh Komitmen Organissai, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.	1.Secara Simultan, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan lenteng kabupaten sumenep. 2.Secara parsial, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan lenteng kabupaten sumenep. 3.Motivasi memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan lenteng kabupaten sumenep.
5.	Ayu Karmila (2020)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor kecamatan bukit kerman kabupaten kerinci.	1.Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maupun disiplin kerja. 2.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3.Terdapat pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Sumber: data diolah (2022)

Definisi Operasional Variabel

Adapun Definisi Operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator Variabel
----	----------	----------	--------------------

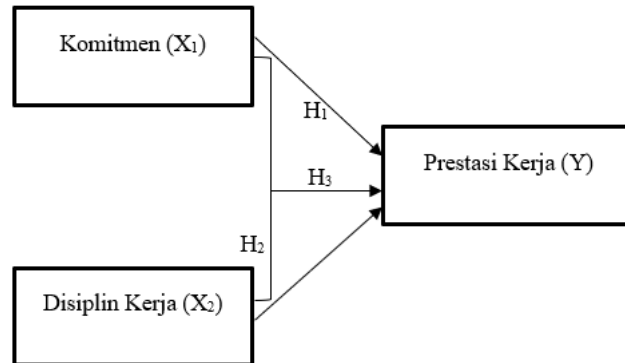
1.	Komitmen (X ₁) (Robbins dan Judge, 2015)	Sebagai suatu keadaan dimana pegawai memihak kepada Kantor Kecamatan Sopai serta tujuan dan keinginannya memertahankan keanggotaannya.	1.keinginan kuat tetap sebagai anggota 2.keinginan berusaha keras demi kesuksesan instansi 3.Persamaan nilai-nilai instansi 4.persamaan tujuan instansi
2.	Disiplin Kerja (X ₂) (Hasibuan, 2016)	Diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di Kantor Kecamatan Sopai.	1.Ketepatan waktu 2.Taat peraturan instansi 3.Tanggung jawab dalam menjalankan tugas
3.	Prestasi Kerja (Y) (Bernardin dan Russel, 2016)	Merupakan tingkat kecakapan pegawai pada tugas dan pekerjaannya dan memenuhi ketentuan yang ada pada Kantor Kecamatan Sopai.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.ketepatan waktu

Sumber: data diolah (2022)

Kerangka Berpikir

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. Dapat dilihat pada skema 2.1 dibawah ini:

Skema 2.1 Kerangka Berpikir



Hipotesis

Menurut Fraenkel dan Wallen (2021) mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian.

Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Amin Abdullah (2012) pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pegawai adalah jika seseorang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi pasti memiliki pandangan yang positif tentang peran dan kedudukannya dalam organisasi yang mempengaruhi peningkatan kualitas dan prestasi kerjanya. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen bisa berpengaruh positif atau negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016), pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sekaligus mencapai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja

bisa berpengaruh positif atau negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara.

Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Ghozali (2016) mengartikan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen jika nilai signifikan $F < 0,05$ ataupun sebaliknya. Sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara.

METODE

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti dengan proses pengambilan data pada pegawai Kantor Kecamatan Sopai melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada responden sebagai sampel penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk memperoleh data dan untuk mengetahui kajian teori tentang Pengaruh Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Penelitian lapangan, merupakan penelitian yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat. Dalam penelitian dilakukan pengumpulan data secara langsung dengan cara mengisi kuesioner yang dibagikan kepada pegawai.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi. Merupakan teknik pengumpulan data melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian yang ingin diteliti terutama mengenai komitmen dan disiplin kerja pada kantor kecamatan sopai kabupaten toraja utara.
- b. Kuesioner. Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada masing-masing pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran likert ini diukur dengan skor 1-5 yang dijabarkan pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.1
Skala Likert

Simbol	Arti	Nilai
SS	Sngat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

- c. Dokumentasi. Merupakan proses pngumpulan, pemilihan, pengelolaan, dan penyimpanan informasi atau bukti dari keterangan berupa gambar, kutipan dan bahan referensi lain.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2017), persamaan regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja pegawai (variabel dependen)
 X_1 = Komitmen (variabel independen)
 X_2 = Disiplin kerja (variabel independen)
a = Konstanta
 b_1 - b_2 = koefisiensi regresi
e = Tingkat kesalahan

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengujian Parsial (uji t)

Menurut Yunita (2019) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y).

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan :

- b_1 = Nilai koefisien variabel independen (variabel x)
 sb_1 = Nilai standar error dari variabel independen (variabel x)

Kriteria yang digunakan yaitu:

Ho: $\beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pada masing-masing variabel independen.

H1: $\beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh pada masing-masing variabel independen.

Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
2. Distribusi t dengan derajat kebebasan
3. Apabila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima
4. Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima dan H1 ditolak
5. Dk = n-k. n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh Simultan (Uji f) Menurut Ghozali (2016) uji pengaruh simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013) Uji f didefinisikan dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah responden

Kriteria pengujiannya yaitu :

- Df = *degree of freedom*

- Df1 = k-1

- Df2 = n-k

- Taraf signifikan = 0,05

Koefisien Korelasi

Menurut Kuncoro (2013) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan linier variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun rumus digunakan sebagai berikut:

$$r_{yx1} = \frac{n \sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x_1^2 - \sum x_1^2} \sqrt{n \sum y^2 - \sum y^2}}$$

Keterangan:

r_{yx} = Koefisien korelasi antara y dan x

x_1 = variabel bebas (independent)

y = variabel terikat (dependent)

n = Banyaknya sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018, 248)

HASIL

Pada kuesioner penelitian ini dimaksudkan agar hasil penelitian dapat di pertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga sebelum digunkan harus dilakukan pengujian dengan penyebaran kuesioner terhadap 18 responden yang dianalisis menggunakan *Statistical Package for Science(SPSS)version 23.0* yaitu sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelian

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikasi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian menggunakan *SPSS version 23.0* sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Komitmen (X ₁)	X _{1.1}	0,725	0,468	Valid
	X _{1.2}	0,609	0,468	Valid
	X _{1.3}	0,680	0,468	Valid
	X _{1.4}	0,638	0,468	Valid
	X _{1.5}	0,718	0,468	Valid
	X _{1.6}	0,685	0,468	Valid
	X _{1.7}	0,573	0,468	Valid
	X _{2.1}	0,728	0,468	Valid
	X _{2.2}	0,628	0,468	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.3}	0,694	0,468	Valid
	X _{2.4}	0,778	0,468	Valid
	X _{2.5}	0,596	0,468	Valid
	X _{2.6}	0,631	0,468	Valid
	X _{2.7}	0,540	0,468	Valid
	X _{2.8}	0,474	0,468	Valid
	Y1	0,908	0,468	Valid
	Y2	0,907	0,468	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y3	0,898	0,468	Valid
	Y4	0,665	0,468	Valid
	Y5	0,539	0,468	Valid
	Y6	0,899	0,468	Valid
	Y7	0,872	0,468	Valid
	Y8	0,848	0,468	Valid

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,468.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah mengukur dengan menggunakan rumus α (a). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $Cronbach\ alpha\ (a) > 0,6$ dan jika sebaliknya nilai $Cronbach\ alpha\ (a) < 0,6$ maka dianggap tidak reliabel. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen (X ₁)	0,781	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,778	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,930	Reliabel

Sumber : data diolah (2022)

Hasil pengujian pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai hitung Cronbach α (a) untuk variabel X₁, X₂ dan Y dinyatakan reliabel karena nilai hitung $Cronbach\ alpha\ (a) > 0,6$ sehingga dapat dikatakan pengukuran dari kuesioner dapat digunakan untuk penelitian atau menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel komitmen (X_1), disiplin kerja (X_2) dan prestasi kerja (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 23, sebagai berikut:

Tabel 4.3

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.271	7.487		-.303	.766
Komitmen	.176	.253	.138	.698	.496
Disiplin_Kerja	.801	.240	.663	3.342	.004

Sumber : data diolah (SPSS, 2022)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = -2,271 + 0,176 X_1 + 0,801 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar -2.271 menggambarkan X_1 dan X_2 , maka nilai dari prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara bernilai sebesar -2.271. Koefisien regresi variabel komitmen (X_1) 0,176 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel komitmen maka hal itu akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,176 kali. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) 0,801 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja maka hal itu akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,801 kali.

Pengujian Parsial (uji t)

Pengujian parsial bertujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Berikut penjelasan masing-masing variabel secara individual/parsial.

Tabel 4.4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.271	7.487		-.303	.766
Komitmen	.176	.253	.138	.698	.496
Disiplin_Kerja	.801	.240	.663	3.342	.004

Sumber : data diolah (SPSS,2022)

1 Pengujian Hipotesis Pertama (H_1). Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,496 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $0,698 < t_{tabel} 2,131$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak yang artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2). Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,342 > t_{tabel} 2,131$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y .

Pengujian simultan (uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara keseluruhan.

Tabel 4.5
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.518	2	67.759	9.054	.003 ^b
Residual	112.260	15	7.484		
Total	247.778	17			

Sumber : data diolah (SPSS, 2022)

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3). Menggunakan rumus df_1 , berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $9,054 > F_{tabel} 3,63$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_3 diterima yang artinya bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y .

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan peneliti pada instrumen penelitian yang kurang sesuai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci (Karmila, 2020).
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri dari ketepatan waktu, taat peraturan instansi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Wayan Melliyantri (2021) yang berjudul “Pengaruh komitmen, disiplin kerja dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara. Disiplin kerja terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang ingin mencapai prestasi kerja terbaiknya. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Waris, (2015) bahwa disiplin kerja dapat berupa bekerja tepat waktu, termasuk ketaatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Paradigma yang berkembang saat ini, kebanyakan perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya.
3. Komitmen dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh

1 terhadap prestasi pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang (Harsono, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara.
3. Variabel komitmen dan Variabel secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.
4. Dalam penelitian ini masih ada keterbatasan peneliti salah satunya dalam hal instrumen penelitian yang menyebabkan variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja .

Saran

Dalam penelitian ini masih membutuhkan beberapa saran item perbaikan, adapun saran yang di maksud adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi, diharapkan agar selalu memperhatikan tingkat disiplin kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang baik dan berkualitas, sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang memuaskan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan variabel-variabel lainnya yang bisa berpengaruh terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT x Bandung.
- Davis. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (persero). *jurnal administrasi bisnis*.

- 1 Handoko. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management analysis*.
- Harsono, P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. *jurnal manajemen dan straregi bisnis*, 41-50.
- Hasibuan. (2014). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *e-jurnal.ipmunsera.org*, 35-54.
- Hasibuan. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah, Edisi revisi. Pustaka setia.
- Hasibuan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *jurnal semar*, 16-25.
- Judge, R. D. (2015). Pengaruh Komitmen Organisional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CVKarya Taruna Teknik. *junal medicine*.
- Karmila, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, vol. 2.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Komite Olahraga Nasional (KONI) Kota Yogyakarta. *jurnal ekobis dewantara*, vol.1.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdayakarya.
- Mankunegara. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal ilmiah manajemen*.
- Mankunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *repository.unisba.ac.id*.
- Masyurad, D. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. *jurnal manajemen dan administrasi publik*, 163-177.
- Meldona. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. UIN Malang Press.

- Melliyatnti, N. W. (2021). Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- Salam, W. R. (2013). Komitmen Organisasi. UNPAM PRESS.
- Sianipar. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Bengkel Bintang Pesona Grup. *E-jurnal manajemen unud*, vol.6.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 248
- Sunyoto. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. *rajawali pers*, 2015.
- Triatna. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi. *jurnal administrasi bisnis*, vol.54.
- Triatna. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *e-jurnal manajemen unuversitas udayanna*.
- Wahyu, B. H. (2019). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Siantar Kabupaten Simalongan. *jurnal manajemen*, 14-25.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *pustaka pelajar*, 2015.
- Zainal, V. R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DPS Tangerang Selatan. *ekonomi bisnis dan akuntansi*, vol.54.