

DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 28 September 2024, Revised: 05 Oktober 2024, Publish: 20 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang)

**Karmel Kogoya<sup>1</sup>, R. Jusdijachlan<sup>2</sup>, Suryaman<sup>3</sup>**<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [apip.suryaman@yahoo.com](mailto:apip.suryaman@yahoo.com)Corresponding Author: [apip.suryaman@yahoo.com](mailto:apip.suryaman@yahoo.com)<sup>3</sup>

**Abstract:** *This research aims to determine and discuss the influence of work discipline and employee commitment on employee performance in Jatinangor District, Sumedang Regency. The method used in this research is descriptive and verification methods. Where the descriptive method is used to describe or explain problems related to questions regarding independent variables, namely describing good corporate governance and profitability. Meanwhile, verification analysis is model analysis and evidence that is useful for finding the truth of the proposed hypothesis. The research results showed that there was a positive influence of work discipline and employee commitment on employee performance. It was found that the contribution of the influence of work discipline to employee work commitment was greater when compared to the contribution of the influence of work discipline on employee performance.*

**Keyword:** *work discipline, employee commitment, employee performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengetahui dan membahas pengaruh disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Dimana Metode deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu mendiskripsikan *good corporate governance* dan profabilitas. Sedangkan analisis verifikatif adalah analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang di ajukan. Hasil Penelitian diperoleh adanya pengaruh positif disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa ternyata kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai lebih besar bila dibandingkan dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntun adanya kompetensi dari semua pihak untuk saling bersaing

guna memperebutkan kedudukan tertentu dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, maupun politik. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, yang mau tidak mau harus dihadapi serta serangkaian adaptasi juga harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografis seperti ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual.

Untuk meningkatkan pelayanan publik di kecamatan jatinaggor, pemerintah kabupaten sumedang provinsi jawa barat memberikan pelayanan yang mampu meningkatkan kepuasan publik terhadap kinerja pemerintah khususnya di kecamatan jatinaggor untuk memberikan pelayanan kepada publik. Tentu dibutuhkan tenaga SDM untuk memimpin para pegawai bawahannya terutama dalam hal berdisiplin kerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Seiring dengan itu, dari kenyataan yang ada selama ini pegawai di Kecamatan Jatinaggor Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa barat ternyata hampir tak pernah bekerja serta bergerak secara *implusive* atau terarah. Mereka bekerja seandainya sendiri dengan cara kerja yang hanya asal kerja, asal-asalan, dan fungsi manajemen hampir tidak berlaku, disiplin kerja luntur. Banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dengan tugas pekerjaannya.

Disiplin kerja para Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Jatinaggor pun bisa dikatakan rendah. Bahkan tidak memenuhi standar seorang pengabdian masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari apel pagi yang digelar setiap hari jam kerja oleh dinas/instansi (kecamatan Jatinaggor). Menyangkut kedisiplinan para pegawai yang tidak disiplin, pimpinan atau camat kecamatan jatinaggor sudah mencoba melakukan berbagai hal untuk membuat pegawai menjadi disiplin.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Di Lingkungan Kecamatan Jatinaggor, komitmen kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik belum maksimal. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, ada indikasi beberapa pegawai datang terlambat di atas pukul 08.00 Pagi. Selain itu, tidak dilaksanakannya apel setiap pagi. Selain fenomena diatas, masih ada pegawai yang memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktivitas lain diluar kewajibannya sebagai pelayan publik. Beberapa keluhan lain dari masyarakat juga berhubungan dengan proses pengurusan kependudukan yang memakan waktu yang cukup lama.

Adapun data pegawai yang melakukan pelanggaran di lingkungan kecamatan jatinaggor bahwa jumlah pegawai sebanyak 224 orang, dan jumlah pelanggaran Pegawai di lingkungan Kecamatan sebanyak 75 pelanggaran. Hal ini menunjukkan pimpinan masih kurang tegas dalam melakukan tindakan kedisiplinan di lingkungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, baik itu faktor internal maupun eksternal.

Permasalahan yang terjadi saat ini di kantor kecamatan jatinaggor kaitannya dengan kepuasan pelayanan yang dirasakan masyarakat adalah masih banyak ditemukan pegawai di kecamatan jatinaggor belum maksimal komitmen kerjanya dinilai belum memenuhi standar komitmen kerja yang diharapkan oleh satuan kerja perangkat dalam lingkungan kecamatan jatinaggor.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai ”(Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Jatinaggor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat)”.

---

### **Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana Disiplin Kerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.
- 2) Bagaimana Komitmen Kerja Pegawai Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang
- 3) Bagaimana Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang
- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin Kerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang
2. Komitmen Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang
3. Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang
4. Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

### **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu mendeskripsikan good corporate governance dan profabilitas. Sedangkan analisis verifikatif adalah analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang di ajukan.

### **Operasionalisasi Variabel**

Dalam Peneliti terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

### **Teknik Pengumpulan Data**

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara, observasi, penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber informasi yang berkaitan dengan obyek penelitian baik berupa laporan, catatan- catatan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan keadaan umum organisasi dan manajemen menyangkut permasalahan yang diteliti.

### **Alat Pengumpulan Data**

- 1) Kuesioner
- 2) Buku Catatan
- 3) Tape Recorder
- 4) Camera

### **Metode Penentuan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di lingkungan kecamatan yatinangor kabupaten sumedang jawa barat yang berjumlah 37 orang pegawai.

Metode penentuan sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana dari anggota populasi seluruhnya dijadikan sampel peneliti.

Jumlah sampel sebanyak 24 orang ini adalah keseluruhan dari jumlah pegawai yang ada di lingkungan kecamatan yatinangor kabupaten sumedang provinsi jawa barat yaitu 24 orang

dikarenakan untuk Kepala Camat dan peneliti tidak dijadikan sampel dalam peneliti ini. Dengan demikian presentase dari jumlah sampel seluruhnya adalah 100%.

### Rancangan Analisa dan Uji Hipotesis

#### a) Uji Validitas

Uji validitas dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari taraf signifikan ( $r > 0,05$ ). Untuk menghitung koefisien korelasi dapat digunakan teknik korelasi "Product Moment". Dengan kriteria pengujian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Hasil penelitian dinyatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (konsistensi). Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2014; 348). Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Alfa Cronbach*

#### c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang linear antar variabel bebas (*independen*). salah. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* (Santoso, 2002).

### Teknik Analisis Data.

Pengolahan data yang terkumpul melalui kuesioner, dikelompokkan dalam 3 (tiga) langkah yakni : persiapan, tabulasi dan pengaplikasian data pada pendekatan penelitian yang digunakan

### Uji Hipotesis

Jawaban sementara atau hipotesis untuk fenomena yang terjadi pada objek penelitian, dilakukan melalui pengujian koefisien regresi berganda:

1.  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen pegawai.  
 $H_a$  : terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen pegawai
2.  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin pegawai terhadap komitmen kerja pegawai.  
 $H_a$  : terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
3.  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan disiplin kerja dan komitmen kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.
4.  $H_a$  : terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan disiplin kerja dan komitmen kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang digunakan konsisten atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha.

**Tabel 1: Hasil CA Instrumen Penelitian (Pre-Test, n=30)**

Variabel	∑ instrumen awal	∑ instrumen akhir	CA
Disiplin Kerja (X1)	10 butir (dk1, dk2, x1_3,dkdk4, dk5, dk6), dk7dk_8, dk_9,dk10,	10 butir (dk1, dk2, x1_3, dkdk4, dk5, dk 6), dk 7 dk_8, dk_9, dk 10	0.856
Komitmen Kerja (X2)	12 butir (kk1, kk2, kk13,kk4kk5, kk6), kk7,kk8, kk9, kk10,kk11, kk12	12 butir (kk1, kk2, kk13, kk4 kk5, kk6), kk7, kk8, kk9, kk10, kk11, kk12	0.886
Kinerja Pegawai(Y)	15 butir (kin1,kin2, kin3, kin4, kin5, kin6, kin7,kin8, kin9, kin10, kin11, kin112, kin13, kin14,kin15)	15 butir (kin1, kin2, kin3, kin4, kin5, kin6, kin7,kin8, kin9, kin10, kin11, kin112, kin13, kin14, kin15)	0.832

Sumber: Lampiran

Hasil pengujian reliabilitas yang diukur dengan nilai *Croanbach's Alpha (CA)* pada Tabel 1 diatas merupakan hasil pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS versi 20. Dari 37 indikator, seluruhnya dapat digunakan karena nilai  $CA > 0,6$  (Uzwar, 2012). Dengan demikian hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) diukur dengan 10 item pernyataan sebagai indikator, hasil perhitungan nilai korelasi skor item dengan skor total skor variabel Disiplin Kerja (X1). Diperoleh seluruh item pernyataan yang digunakan dalam instrumen memiliki nilai korelasi lebih dari 0,361, sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel Disiplin Kerja seluruhnya valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja.

**a) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X2)**

Variabel Komitmen Kerja (X2) diukur dengan 12 item pernyataan sebagai indikator hasil perhitungan nilai korelasi skor item dengan skor total skor variabel Komitmen Kerja (X2). diperoleh nilai korelasi lebih dari 0,361. Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel Komitmen Kerja seluruhnya valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Kerja.

**b) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)**

Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur dengan 15 item pernyataan sebagai indikator. Hasil perhitungan nilai korelasi skor item dengan skor total skor variabel Kinerja Pegawai (Y). memiliki nilai korelasi lebih dari 0,361. Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel Kinerja Pegawai seluruhnya valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai.

### 1. Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan KecamatanJatinangor Kabupaten Sumedang

Pada bagian ini menguraikan bagaimana gambaran Disiplin Kerjadi Kecamatan Jatinangor, diantaranya berkenaan dengan : Sebagai perencana,Sebagai pembuat kebijakan, Sebagai ahli, Sebagai pelaksana, Sebagaipengendali, Sebagai pemberi hadiah dan hukuman, Sebagai teladan dan lambang, Sebagai tempat menimpakan segala kesalahan dam Sebagai pengganti peran anggota lain.

Disiplin Kerja di Kecamatan Jatinangor pada umumnya cukup, ada beberapa hal yang masih perlu untuk ditingkatkan, seperti halnya keahlian yang dimiliki pimpinan masih kurang menurut penilaian pegawai. Indikator tanggung jawab terhadap segala hal berkaitan dengan pekerjaan, pegawai dan organisasi dengan skor sebesar 178 lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Namun demikian secara umum Disiplin Kerja belum baik atau masih berkategori cukup. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja di Kecamatan Jatinangor belum berjalan baik, Sementara itu skor terendah dengan kategori kurang adalah Pimpinan sebagai teladan dan lambang dan Keahlian yang dimiliki pimpinan dinilai masih belum optimal.

### 2. Komitmen Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang

Komitmen Kerja yang diterapkan di Kecamatan Jatinangor umumnyadinilai cukup. Hasil perhitungan menunjukkan indikator hubungan dengan rekan kerja paling besar dengan skor sebesar 177. Hal ini berarti hubungan dengan sesama rekan kerja dan unsur-unsur yang ada di dalamnya mampu memberikan nilai yang tinggi dan dianggap cukup dominan dalam mempengaruhi persepsi terhadap Komitmen Kerja itu sendiri, serta memberikan kepuasan secara emosional.

Dominannya kategori kurang,menunjukkan bahwa Komitmen Kerja belum berjalan optimal, dimana skor terendah dengan skor 123 adalah aspek kenyamanan dalam bekerja dinilai belum memadai. Pemerintah daerah diperlukan dalam mendukung dan menciptakan Komitmen Kerja yang baik. Peran pemerintah khususnya instansi daerah terkait dalam aspek tersebut masih kurang.

### 3. Kinerja Pegawai di Lingkungan KecamatanJatinangor Kabupaten Sumedang

Pada umumnya kinerja di Kecamatan Jatinangor masih rendah. Banyak aspek yang masih perlu dievaluasi, yaitu terkait dengan mentaati atau mematuhi setiap peraturan kedinasan dan prosedur kerja yang merupakan kewajiban bagi semua PNS.

Hasil Pengukuran menunjukkan bahwa indikator pegawai kecamatan berusaha mengatasi masalah yang terjadi di wilayah kerja pegawai kecamatan sesuai kewenangan dan kemampuan yang pegawai kecamatan miliki dengan skor rata-rata sebesar 177. Hal yang terlihat lagi menunjukkanbahwa rata-rata kinerja dari berbagai indikator mempunyai kategori kurang, hanya ada 6 indikator yang mempunyai kategori cukup, berarti masih terdapat beberapa unsur yang harus ditingkatkan. Aspek kinerja yang paling rendah adalah Pegawai kecamatan melaksanakan tupoksi, pegawai kecamatan lebih mengutamakan kejujuran dan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada. Namun demikian, ketercapaian kinerja di BKBPP Kabupaten Bandung hanya sebesar 51,4%.

### 4. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

#### a) Hubungan Antar Variabel

hasil pengolahan data mengenai keterkaitan antar variabel yang diteliti, seperti disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Correlations**

	Disiplin Kerja	Komitmen Kerja	Kinerja
--	----------------	----------------	---------

	Pearson Correlation	1	.669**	.684**
Disiplin Kerja	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37
	Pearson Correlation			
Komitmen Kerja	Sig. (2-tailed)	.669**	1	.638**
	N	.000	37	.000
	Pearson Correlation	37	37	37
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.684**	.638**	1
	N	.000	.000	
	Pearson Correlation	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi menunjukkan indikasi awal adanya hubungan antar variabel. Dari tabel terlihat bahwa korelasi bi-variate seluruh variabel adalah signifikan (probability dibawah 0,05 bahkan 0,01). Dari hasil perhitungan korelasi dengan model 2-tailed atau dua sisi diperoleh hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja dengan nilai keterkaitan sebesar 0,684. Sedangkan hubungan antara variabel Komitmen Kerja dengan kinerja dengan nilai keterkaitan sebesar 0,638. Karena semua hubungan antar variabel signifikan maka semua hipotesis tetap disertakan dalam pengujian selanjutnya.

**b) Pengujian Regresi**

Hasil pengujian Regresi (*multiple regression*) melalui software SPSS20 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.571	8.723		2.014	.052
1 disiplin kerja	.463	.158	.466	2.933	.006
komitmen kerja	.477	.232	.326	2.057	.047

a. Dependent Variable: kinerja pegawai  
 Sumber : Hasil uji regresi, SPSS

Tabel di atas menggambarkan persamaan regresi. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi, yaitu  $Y = 17,571 + 0,463X_1 + 0,477X_2$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>2</sub> = Komitmen Kerja
- ε = variabel lain diluar model

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kualitas Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,463 satuan dan setiap penurunan kualitas disiplin kerja 1 satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,463 satuan,. Demikian pula setiap peningkatan kualitas komitmen kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,477 satuan, demikian sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel

Disiplin Kerja, artinya Komitmen Kerja lebih menentukan (pengaruh) lebih besar terhadap kinerja dibandingkan Disiplin Kerja.

**c) Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan sebesar 52,7% oleh variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja, sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**d) Pengujian Hipotesis**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 3 Pengujian Parsial Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	t tabel	P-value	Kesimpulan
$\beta_{x1}$	0,463	2,933	2,03	<b>0,006</b>	<b>Ho ditolak, H1 diterima</b> , terdapat pengaruh positif yang signifikan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20

Hasil perhitungan (pada lampiran) menunjukkan nilai  $t_{(1)}$  hitung adalah 2,933 dan probabilitas sebesar 0,006. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n-k-1$  atau  $37 - 2 - 1 = 34$  dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tailed), di peroleh t tabel sebesar 2,03. Oleh karena  $t_{(1)}$  hitung > t tabel ( $2,933 > 2,03$ ) dan probabilitas ( $0,006 < 0,05$ ), maka **H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja**

**Tabel 4.10 Pengujian Parsial Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja**

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	t tabel	P-value	Kesimpulan
$\beta_{x2}$	0,477	2,057	2,03	<b>0,047</b>	<b>Ho ditolak, H1 diterima</b> , terdapat pengaruh positif yang signifikan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20

Hasil perhitungan (pada lampiran) menunjukkan nilai  $t_{(2)}$  hitung adalah 2,057 dan probabilitas sebesar 0,047. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n-k-1$  atau  $37 - 2 - 1 = 34$  dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2-tailed), di peroleh t tabel sebesar 2,01. Oleh karena  $t_{(2)}$  hitung > t tabel ( $2,057 > 2,03$ ) dan probabilitas ( $0,003 < 0,05$ ), maka **H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Secara Simultan**

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, dan terhadap Kinerja Secara Simultan (bersama) berikut perhitungannya.

**Tabel 4. Analisis Varian ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	805.265	2	402.632	18.920	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	723.546	34	21.281		
	Total	1528.811	36			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel di atas, terlihat bahwa F hitung adalah 18,920 Dengan tingkat signifikansi  $F_{0,05} (v_1 ; v_2)$  diperoleh harga F tabel sebesar 3,23. Oleh karena F hitung  $>$  F tabel ( $18,920 > 3,23$ ) atau nilai signifikansi (probabilitas) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan komitmen kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

1. Terbukti terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Pegawai secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jatinangor. Dengan demikian didapat gambaran faktual bahwa faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja Pegawai adalah komitmen pegawai diantara seluruh unsur pimpinan dan staf diasumsikan lemah.
2. Terbukti terdapat pengaruh positif Disiplin kerja terhadap komitmen pegawai merupakan suatu bukti bahwa diantara variabel variabel yang dikorelasikan terhadap hubungan kausalitas yaitu variabel disiplin kerja dan variabel komitmen pegawai. Dengan demikian, apabila variabel Disiplin Kerja meningkat atau ditingkatkan, maka hal ini akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel Kinerja Pegawai.
3. Terbukti terdapat pengaruh positif Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Jatinangor. Adanya pengaruh positif Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai merupakan suatu bukti bahwa diantara variabel-variabel yang dikorelasikan terdapat hubungan kausalitas, yaitu variabel Komitmen Pegawai dan variabel Kinerja kerja Pegawai. Dengan demikian, apabila variabel Komitmen Pegawai meningkat atau ditingkatkan, maka hal ini akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pokok-pokok kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu diadakan suatu kegiatan evaluasi mengenai Disiplin Kerja dan komitmen Pegawai terhadap seluruh kegiatan di Kecamatan Jatinangor
2. Perlu diperbanyak pendekatan sosiabilitas untuk meningkatkan kualitas ,komunikasi sosial dan efektivitas informasi di antara sesama pegawai Kecamatan Jatinangor. Pendekatan tersebut dilakukan melalui kegiatan briefing dan dialog interaktif di antara unsur-unsur pimpinan dengan para staf.
3. Perlu dikembangkan berbagai pendekatan manajemen kepegawaian yang dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai, terutama pendekatan pembinaan untuk meningkatkan Komitmen Pegawai.

## REFERENSI

- Agus Dharma, 2004. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi 2003. Manajemen Penelitian. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsini, 2006. "Prosedur Penelitian" : Suatu Pendekatan Praktek", Rineka Cipta, Jakarta.

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembanagan Dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- BejoSiswanto 2005.ManajemenTenagaKerja Indonesia PendekatanAdministratifdanOperasional, BumiAksara, Jakarta.
- Boedino B 2003.Pelayanan Prima Perpajakan, CetakanKedua, PT RinekaCipta, Jakarta.
- Djaslim Saladin 2002. ManajemenPemasaran (Analisis, perencanaan, pelaksanaandanpengendalian)Penerbit Linda Karya, Bandung.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan2007.ManajemenSumberDayaManusia, Cetakan 9, PT. BumiAksara, Jakarta.
- FandyTjiptono2012. Service Management MewujudkanLayanan Prima,PenerbitAndiOffest, Yogyakarta.
- FandyTjiptonodanGregorius Chandra 2007.Service, Quality Satisfacation, AndiOfset, Yogyakarta.
- GouzaliSaydam 2005.ManajemenSumberDayaManusia :SuatuPendekatanMikro, Djambaran, Jakarta.
- Hardiansyah 2011.KualitasPelayananPublik; Konsep, Dimensi, Indikator, danImplementasinya, Gava media, Yogyakarta.
- Handoko T Hani 2001.ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia, EdisiKedua, BPFE, Yogyakarta.
- KamusBesarBahasa Indonesia (2008),PusatBahasaEdisikeempat,DepartemenPendidikan Indonesia, Penerbit PT GramediaPustakaUtama, Jakarta.
- KeputusanMenteriPendayagunaanAparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentangPedomanPenyelenggaraanPelayananUmum.
- KeputusanMenteriPendayagunaanAparatur Negara No. 25/M.PAN/2/2004 tentangPedomanUmumPenyusunanIndeksKepuasanMasyarakat.
- Mathis, R,L, dan Jackson. 2005. Manajeme Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2. Alih bahasa: Bayu Brawira. Jakarta: Salemba Empat
- Malayu S.P Hasibuan (2006). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Penerbit PT. BumiAksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, (2013).ManajemenSumberDayaManusia, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Moenir.ManajemenPelayananUmum di Indonesia. PT BumiAksara, Jakarta.
- Moenir 2000.ManajemenPelayananPublik, BinaAksara, Jakarta.
- NawawiHadari 2011. ManajemenSumberDayaManusiauntukBisnis yang Kompetitif.GadjahMada University Press, Yogyakarta.
- Nasution 2003.Metode Research. PenerbitBumiAksara, Jakarta.
- Nasution,M.N. 2005.ReformasiBirokrasi :PeningkatanMutuPelayananPublik,UniversitasDiponegoro, Semarang.
- Nazir, Moh, 2003, Metode Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara,
- RivaiVeithzal 2005.ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan, dariTeorikePraktik, PT. Raja Grafindopersada, Jakarta.
- Simamora Henry 2004.ManajemenSumberDayaManusia,EdisiKetiga, CetakanPertama, BagianPenerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soegeng Prijodarminto., 2003, Manajemen Perkantoran, Bandung Alfa Beta
- Siagian P Sondang 2005.Fungsi-FungsiManajemen, PenerbitBumiAksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006.ManajemenSumberDayaManusia, Edisi 1, CetakanKetigaBelas, BumiAksara, Jakarta.
- Sinambela 2014.ReformasiPelayananPublik, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Sugiyono 2013.MetodePenelitianKuantitatifKualitatif Dan R & D, PenerbitAlfabeta, andung.
- SutrisnoEdy 2009.ManajemenSumberDayaManusia, Edisipertama, CetakanPertama, BagianPenerbitan STIE, Yogyakarta.

- SutopodanSuryantoAdi 2003.Pelayanan prima, LembagaAdministrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Surjadi2012.PengembanganKinerjaOrganisasiPublik, PenerbitRefikaAditama, Bandung.
- Streers Richard 2005.KomitmenOrganisasi, Terjemahan Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Prawiraosentono, 1999. Dasar-Dasar Manajemen Manajemen Jakarta, Miswar
- Terry, George R 2008. Principles of Management.Penerbitgoogle book.
- T. Hani Handoko 2011. Manajemen.EdisiKedua, BPFE, Yogyakarta.
- Undang-undang No. 32 tahun 2004, tentangPemerintah Daerah
- Undang-undang No. 25 tahun 2009, tentangPelayananPublik
- WasistionoSadu 2003.KapitaSelektaManajemenPemerintah Daerah, CV Fokusmedia, Bandung.
- Winardi 2000.MotivasidanPemotivasianDalamManajemen, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Harbani Pasolong 2007.Teori Administrasi PublikAlfabeta, CV Bandung