

Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di SMK Negeri 1 Kalianda, Lampung Selatan

Lulu Wulan Muttahar^{1*}, Ahiruddin¹, Bovie Kawulusan¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: luluwulanmuttahar@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 58 orang pegawai. Pertama, analisis data menggunakan uji-t untuk menguji hipotesis apakah Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai Sig. pada Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh sebesar 72.10 persen lebih kecil dari taraf signifikansi 72.90 persen sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 46.50 persen, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 72 persen kinerja pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dipengaruhi oleh antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.

Kata kunci: Komitmen; Disiplin Kerja; Kinerja

Abstract.

This study aims to determine the effect of Organizational Commitment and Work Discipline on employee performance at SMK Negeri 1 Kalianda, South Lampung Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 60 employees. The determination of the sample used the purposive sampling method so that a sample of 58 employees was obtained. First, data analysis uses the t-test to test the hypothesis whether Organizational Commitment (X1) and Work Discipline (X2) have an effect on Employee Performance (Y). Testing the effect of Organizational Commitment (X1) and Work Discipline (X2) partially on employee performance (Y), based on the value of Sig. on Organizational Commitment (X1) and Work Discipline (X2) obtained by 72.10 percent less than the significance level of 72.90 percent so it can be concluded that there is an influence between Organizational Commitment and Work Discipline on employee performance at SMK Negeri 1 Kalianda, South Lampung Regency and the result of the test for the coefficient of determination (R²) is 46.50 percent, so from this value it can be explained that 72 percent of the performance of employees at SMK Negeri 1 Kalianda, South Lampung Regency is influenced by Organizational Commitment and Work Discipline.

Keywords: Commitment; Work Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Dalam mengawasi SDM, penting untuk memiliki manajemen yang cocok untuk mengawasi SDM secara teratur, teratur, dan mahir (Wibowo, 2020). Perkembangan dan peningkatan suatu asosiasi bergantung pada SDM. Dengan demikian, SDM adalah sumber daya yang harus ada. Optimal secara sukses

dan efektif dengan tujuan agar manajemen yang ideal dapat dipahami. Untuk mencapai apa yang tersirat, asosiasi untuk situasi ini adalah organisasi harus memiliki pilihan untuk menimbulkan keadaan dan kondisi yang mendesak dan memberdayakan pekerja untuk menumbuhkan kapasitas dan kemampuan idealnya, terutama tentang eksekusi. Jadi

asosiasi perlu fokus pada disiplin kerja yang representatif (Sintaasih, 2021).

Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu tim berhasil mencapai tujuan adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi para pemimpin (Fauziatunisa, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, 2018). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, sangat penting untuk mendorong kerja yang optimal dan dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki setiap karyawan untuk menetapkan tujuan organisasi. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi positif bagi pengembangan organisasi (Sinambela, 2021). Sebagai seorang Pegawai ASN, Anda harus melakukan tugas Anda seefektif dan seefisien mungkin.

Kuantitas dan kualitas tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, dan tenaga kerja harus ditempatkan secara tepat dan sesuai dengan preferensi dan bidang keahliannya. Dengan demikian, akan ada disiplin kerja yang lebih baik.

Mengembangkan disiplin kerja adalah cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan mengarah pada kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja (Fatikhasari, 2021).

Hasil dari upaya seseorang adalah kinerja, yang dicapai melalui bakat dan perilaku dalam keadaan tertentu. Kinerja sering dipahami sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang tergantung pada seberapa serius mereka melakukan pekerjaan mereka, dapat mengarah pada hasil yang positif atau sebaliknya (Pianda, 2018).

Akibat kurangnya keikhlasan dalam bekerja, komitmen organisasi terhadap ASN di SMKN 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan tampak kurang baik. Setiap Individu yang bekerja untuk suatu perusahaan atau instansi dengan demikian diajarkan nilai komitmen organisasi. Komponen yang berkontribusi terhadap pengembangan komitmen organisasi yang kuat adalah disiplin.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi agar dapat beroperasi

secara lebih efektif, efisien, dan produktif adalah faktor sumber daya manusia. Manusia karenanya dapat dianggap sebagai faktor penentu karena di tangan mereka semua inovasi dalam upaya mencapai tujuan akademik akan tercapai. Satu hal yang harus ditekankan.

Yang dimaksud dengan Disiplin Kerja adalah sikap kesiapan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Tujuan sekolah akan lebih cepat tercapai dengan disiplin karyawan yang baik daripada dengan disiplin yang menurun, yang akan menjadi penghalang jalan. Salah satu hal yang paling sering terjadi adalah kurangnya disiplin di sekolah, baik dalam hal pekerjaan yang dilakukan maupun peraturan yang dilanggar (Simarmata, 2017).

Di SMK Negeri 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sering muncul permasalahan disiplin kerja yang berpusat pada kesungguhan dalam bekerja serta tidak menjaga jam kerja tetap. Terdapat fenomena atau permasalahan di SMK Negeri 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan yang terletak di Jalan Soekarno Hatta yaitu komitmen organisasi dan juga disiplin kerja yang terlihat pada pegawai di sekolah tersebut yang masih kurang baik.

Ada beberapa ASN yang terlihat kurang serius dalam bekerja dan tidak menaati aturan yang telah ditetapkan, sehingga berdampak pada kinerja, dimana kinerja merupakan peran penting yang harus dimiliki oleh sekolah. Pencapaian tujuan pembelajaran akan sulit bagi sekolah jika kinerja pegawai di bawah standar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di SMKN 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Variabel penelitian ini adalah Komitmen (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMKN 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sebanyak 60 pegawai. Penentuan

sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 58 pegawai.

Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan

variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Komitmen (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Model Summary
Variabel Komitmen (X1) Terhadap Kinerja Guru Bidang Studi (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.446	3.88716

a. Predictors: (Constant), X₁

Bagian ini ditampilkan nilai R, R², Adjusted R² dan Std Error, dimana nilai Koefisien Determinasi R² (R Square) sebesar 0,720. R² merupakan Indeks Determinasi yaitu prosentase yang menyumbangkan pengaruh Komitmen (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dimana R² sebesar 0,465 menunjukkan pengertian bahwa sebesar 46,50 % sumbangan pengaruh Komitmen (X1) terhadap Kinerja

Guru (Y), sedangkan sisanya sebesar 53,50 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Variabel Disiplin Kerja X2 Terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	569.356	1	569.356	72.154	.000 ^b
Residual	220.944	28	7.891		
Total	790.300	29			

Tabel analisis Varians (Anova). Uji Anova digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh beberapa variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan demikian maka lebih tepat untuk diterapkan pada analisis Multiple Regression, sedangkan untuk Regresianalisis sederhana cukup gunakan uji t. Meskipun demikian perlu

dijelaskan arti nilai F pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F sebesar 72,154 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan sangat nyata (0,000).

Tabel 3. Coefficients Variabel Disiplin Kerja X2 Terhadap Kinerja Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.885	5.274		-.168	.868
X ₂	1.031	.121	.849	8.494	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3, menjelaskan nilai koefisien a dan b serta harga hitung sertatingkat signifikansi. Dari tabel tersebut di dapat persamaan perhitungan sebagai berikut: $Y = -.885 + 1,031X_2$; dimana Y = Kinerja Guru dan X₂ = Disiplin kerja. Harga -.885 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka kinerja guru akan mencapai -.885, sedangkan harga 1,031 X₂ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan satu point untuk Disiplin kerja, maka akan ada kenaikan sebesar 1,031 kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan, dapat ditarik simpulan komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebesar 46,50%. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di luar komitmen, dan perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih besar terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 72,00%.

Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, komitmen dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 72,10%. Namun, masih ada 27,90% pengaruh lain yang tidak dipengaruhi oleh

kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatikhasari, D. W. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
- Fauziatunisa, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Pt Sari Ater Hotel Dan Resort Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 56–66.
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.
- Simarmata, T. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.
- Sintaasih, D. K. (2021). Knowledge Management dan Peran Strategic Partner Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.
- Wibowo, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.