

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK COMMITMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL STAFFING AGENCY AND
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF TANA TORAJA DISTRICT***

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANA TORAJA**

Sarni Batik¹, Adriana Madya Marampa², Dina Ramba³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

ana.marampa@yahoo.com¹

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work discipline and work commitment on the performance produced by employees. This research was conducted at the Personnel and Human Resources Development Agency of Tana Toraja Regency. The sample in this research consisted of 30 employees. This research uses quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. Based on the results of research that has been carried out, partially work discipline and organizational commitment have a significant influence on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Tana Toraja Regency.

Keywords: *Work discipline, work commitment and employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, secara parsial disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan sangat berperan dan dominan dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu perusahaan atau instansi agar perusahaan bisa berusaha dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Tata kelola sangat berperan penting dalam pemerintahan yang sangat efektif akan menuntut kehadiran pegawai yang bisa memotivasi, bermartabat dan integritas untuk mengusahakan prinsip-prinsip. Kehadiran pegawai yang bertanggungjawab adil, jujur sangat

dibutuhkan dalam suatu instansi atau organisasi agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya untuk bisa mewujudkan pemerintahan yang bagus, oleh sebab itu dibutuhkanlah disiplin kerja. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan arahan yang diberikn, seorang pegawai harus mampu memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan sesuai dengan bidangnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan

masyarakat dan Negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasana, barang dan jasa dengan sebaik-baiknya. dapat bertindak dan berperilaku sesuai pada perusahaan, tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, serta diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Indikator disiplin kerja dapat dilihat dari

meningkatnya absesnsi yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapihan, dan ketelitian dalam bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018)

Disiplin kerja adalah bentuk dari rasa hormat seseorang kepada instansi/kantor dan taat terhadap aturan serta mau menerima aturan hukuman apabila melanggar (Sari, 2020)

Disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Suprajang, 2017)

Berdasarkan telaah literatur diatas maka kesimpulan disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan sebagai bentuk dari rasa hormat seseorang kepada kantor, dan menjadi kekuatan manajemen operatif yang penting bagi prestasi karyawan akan semakin tinggi.

Kinerja pegawai yang baik yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang, selain dengan meningkatkan disiplin kerja dan komitmen kerja juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.

Pentingnya disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja

pegawai pada penelitian Dinas badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Tanjungpinang kepulauan Riau, disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan pada suatu kantor karena masih ada pegawai/ ASN yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan sehingga kurangnya motivasi bagi pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya (Hasibuan, 2016) Dengan adanya disiplin kerja maka pegawai tidak semena-mena datang terlambat pada kantor. Disiplin kerja penting diterapkan karena disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dimana pegawai mematuhi semua aturan yang sudah diterapkan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Santoso, 2022)

Pentingnya komitmen kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja pegawai yang dilakukan pada dinas perhubungan Wilayah Kota Yogyakarta Komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dapat memberikan peluang bagi pertumbuhan pegawai/ASN dan kecintaan terhadap apa yang dilakukan. Jika pegawai tidak berdedikasi pada pekerjaannya, mungkin kehilangan motivasi dan minat. Selain itu salah satu alasan terpentingnya adalah hal ini memungkinkan pegawai bisa mencapai tujuannya dan tetap berpegang pada visinya. tanpa pegawai atau tenaga kerja yang termotivasi, sebuah dinas/kantor bisa kehilangan semua yang telah mereka peroleh selama bertahun-tahun (Robbins & judge, 2016).

Komitmen kerja adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. suatu kepercayaan tertentu didalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut (Luthans, 2016).

Komitmen kerja merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungan dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Pamungkas, 2014)

Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, untuk mewujudkan visi misi dan keinginan tetap untuk bertahan menjadi karyawan dalam Perusahaan tertentu (Mekta, 2016). Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa komitmen memiliki pengertian sebagai suatu loyalitas yang dimiliki karyawan dalam mencapai kesuksesan dan kesejahteraan.

kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018)

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020) Kinerja pegawai adalah suatu pencapaian pada pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan visi misi pada suatu perusahaan (Maryati & Tri, 2020). Berdasarkan telaah literatur diatas maka kesimpulan kinerja pegawai adalah hasil yang dapat terlihat dari segi kualitas dan kuantitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

(BKPSDM) adalah salah satu instansi pemerintah yang berperan sebagai pusat manajemen sumber daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia kesekretiatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan aparatur dan penilaian kinerja aparatur. selain itu Badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia mengelola semua urusan kepegawaian. Pihak manajemen yang di kantor (BKPSDM) menerapkan tata tertib dan komitmen kerja, salah satu tata tertib yang diterapkan yaitu disiplin waktu baik jam masuk kerja maupun jam pulang sesuai dengan peraturan yang diterapkan pemerintah. Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) . Peraturan disiplin yang digunakan mengacu pada peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN. Sebagai pusat manajemen sumber daya manusia seluruh pegawai negeri sipil.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia maka dari itu peneliti melakukan penelitian, terdapat permasalahan yaitu di disiplin kerja ada beberapa hal yang perlu di upayakan dalam menumbuhkan kesadaran kinerja pegawai antara lain di disiplin kerja terhadap ketentuan sebagai ASN/pegawai kurang menaati peraturan jam kerja seperti: selalu datang terlambat, beberapa pegawai yang sering tidak hadir bekerja, kurangnya pengawasan dan peran dari atasan langsung, tidak ada anisme/sanksi terhadap ASN/pegawai yang tidak di disiplin, ASN/pegawai merasa kurang sejahtera dalam bekerja. adanya komitmen dari organisasi yang tinggi terhadap pegawai yang akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. misalnya

meninggalkan jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja”

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. disebut metode kuantitatif karena jenis penelitian yang berupa angka-angka, analisis menggunakan statistika (Sugiyono & dkk, 2021). Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai negeri sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja sebanyak 30 pegawai negeri sipil. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono & dkk, 2021).

Teknik pengambilan sampel (Teknik sampling) adalah Teknik yang digunakan untuk mengambil anggota sampel yang merupakan sebagian dari populasi. teknik sampling digunakan untuk mengambil sampel agar terjamin refresentatifnya terhadap populasi. cara yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam yaitu probability sampling dan non probability sampling. Probability sampling adalah Teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi

setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan non probability adalah Teknik sampling yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel adalah anggota populasi, yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga dapat mewakili populasi. penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah dimana semua anggota dijadikan sampel, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. maka sampel yang akan digunakan berjumlah 30 pegawai karena menggunakan sampel jenuh (Sugiyono & dkk, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel disiplin kerja(X₁), komitmen kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	-3.935		-.575	.570
	Disiplin Kerja	.762	.490	3.555	.001
	Komitmen Kerja	.690	.457	3.316	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = -3,935 + 0,762 X_1 + 0,690X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar -3,935 diartikan bahwa jika ke semua variabel bebas bernilai 0, maka nilai dari kinerja bernilai tetap yaitu sebesar -3,935.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin

Kerja (X₁) 0,762 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,762.

3. Koefisien regresi komitmen kerja (X₂) 0,690 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel komitmen kerja maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,690.

2. Pengujian Parsial (uji t)

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi (α=5%) atau confidence sebesar 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) atau df = (n – k) di mana jumlah k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.935	6.843		-.575	.570
	Disiplin Kerja	.762	.214	.490	3.555	.001
	Komitmen Kerja	.690	.208	.457	3.316	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Adapun perhitungannya sebagai berikut
Sampel = 30

Variabel = 3

Jadi derajat kebebasannya(df): 30-3=27, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 27 yaitu : 2,051. Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar 0,001<0,05 dan nilai t_{hitung} 3,555>t_{tabel} 2,051. Dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel komitmen kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,316 > t_{tabel} 2,036$. Dengan demikian H2 diterima.

3. Pengujian simultan (uji F)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen. uji f dilakukan dengan menggunakan Tingkat yang signifikan 0,05. Dengan asumsi jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 ditolak. model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini (Saidani, 2013).

Uji f untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	637.292	2	318.646	52.394	.000 ^b
	Residual	164.208	27	6.082		
	Total	801.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Nilai F tabel didapatkan dengan menentukan $df_1(N_1)$ dan $df_2(N_2)$ dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat dengan perhitungan sebagai berikut :

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan $df_2=27$ adalah 3,35. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = $52,394 > 3,95$ dengan signifikansi 0.001.

Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Dengan demikian variabel disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H3 diterima.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel (X_1 , dan X_2) terhadap variabel (Y). semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y berikut ini adalah hasil uji R^2 pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.780	2.46613

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas nilai R^2 .0,795 Hasil tersebut memperlihatkan sebesar 79,5% variabel disiplin kerja dan komitmen kerja mempengaruhi variabel kinerja. Sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan bahwa:

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang dikelola melalui SPSS pada variable disiplin kerja (X_1) menunjukkan angka 7.62 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 7.62 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin (X_1) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan semakin baik jika disiplin kerja yang dimiliki pegawai baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Selain itu Hasil uji t untuk variabel

disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi, dimana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,555 > t_{tabel} 2,051$. positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat diambil Kesimpulan bahwa H1 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Tana Toraja diterima.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari adanya kesadaran diri dari pegawai yang menyatakan bahwa pengembangan disiplin kerja sangatlah penting agar dapat mengikuti perkembangan yang ada, Sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat di kerjakan dengan sebaik baiknya. Hal ini juga didukung dengan kemampuan dari pimpinan yang terus memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa disiplin kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Bengkulu. (ardansyah & wasilawati, 2014).

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang dikelola melalui SPSS pada variabel komitmen kerja (X2) menunjukkan angka (X_2) 0,690 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel komitmen kerja (X2) sebesar

0,690 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja (X2) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,690.

Variabel komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,316 > t_{tabel} 2,036$. Dengan demikian H2 diterima. Komitmen kerja, Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karena adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, atau antar sesama pegawai. Untuk itu Kantor BKPSDM Kabupaten Tana Toraja harus senantiasa menjaga hubungan dan komunikasi antara pemimpin dengan pegawai maupun hubungan antar sesama pegawai, dengan begitu akan membuka peluang yang sangat besar dalam mencapai tujuan suatu organisasi. ini faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen kerja adalah pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan juga kemampuan terhadap bidang pekerjaan yang dijalankannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen kerja komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan perencanaan dan Pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung.

Disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f Pengujian secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja (X1), komitmen kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan

$df_2=32$ adalah 3,35. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 52,394 > 3,95$ dengan signifikansi 0.001. Didapatkan hasil Nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian variabel disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H_3 diterima. signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor BKPSDM Tana Toraja. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Dea & ayupratiwi, 2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja mengenai pokok bahasan Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar Kantor BKPSDM Tana Toraja dapat lebih fokus lagi terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Seperti halnya memberikan wadah untuk meningkatkan disiplin kerja dan memberikan komitmen kerja kekuatan

yang membuat seseorang terikat untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tujuan kantor/instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) Nalisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. 13(2).
- Harsono, P., & Desiyani, R. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang*. 2(1).
- Ina Namora Putri Siregar, Selvy Selvy, Hamdi Roles Gurning, Ellen Angga. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa*.
- Ina Namora Putri Siregar, Selvy Selvy, Hamdi Roles Gurning, Ellen Angga. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa*.
- Ina Namora Putri Siregar, Selvy Selvy, Hamdi Roles Gurning, Ellen Angga. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa*.
- Luthans (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Manajemen.
- Mangkuprawira (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan:

- Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* Mashur Rasak2, Muhammad Hidayat3. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurisma: Jurnal Riset*
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01)
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01).
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Rasak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 17.
- Ridwan, F., & Dini, D. R. (N.D.). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih.
- Rohimah, S. (N.D.). *Rohimah, S. (N.D.) Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Telkom*. Program Studi Ilmu Manajemen – S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru 2020
- Rosalina, E., & Setyowati, T. (N.D.). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)