

Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

Nosel Yusuf R^{1✉}, Nur Fajariani², Rezki Novianti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju. 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju. Sumber data penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan uji, uji reabilitas, uji validitas, uji parsial, dan uji simultan. Hasil analisis untuk disiplin kerja diketahui bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan angka thitung $7,647 > t_{tabel}$ sebesar $1,67591$, hal ini berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,021 < 0,05$ dan angka thitung $5,274 > t_{tabel}$ sebesar $1,67591$, hal ini berarti bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, angka Fhitung $8,251 > angka F_{tabel}$ $3,32$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Kata kunci: Disiplin kerja; komitmen kerja; kinerja karyawan

The effect of work discipline and work commitment on employee performance

Abstract

This study aims: 1. To determine the effect of work discipline and work commitment partially on employee performance at PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju Regency. 2. To determine the effect of work discipline and work commitment simultaneously on employee performance at PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju Regency. The data source of this research consists of two sources, namely primary data and secondary data. In this study, the respondents were employees of PT Manakarra Unggul Lestari. The data obtained will be analyzed by test, reliability test, validity test, partial test, and simultaneous test. The results of the analysis for work discipline show that the significant value of $0.001 < 0.05$ and the tcount of $7.647 > t_{table}$ of 1.67591 , this means that work discipline has a significant effect on employee performance. The results of the analysis can be seen that the significant value of $0.021 < 0.05$ and the tcount of $5.274 > t_{table}$ of 1.67591 , this means that work commitment has a significant effect on employee performance. The significant level value of $0.000 < 0.05$, the Fcount number is $8.251 > F_{table}$ number 3.32 , so it can be concluded that work discipline and work commitment simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju Regency.

Key words: Work discipline; work commitment; employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku dan menjalankan peran atau tugasnya dalam suatu perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan perencana, pelaksana dan penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bisa ditentukan dari sikap dan perilaku pegawainya. Untuk menciptakan perusahaan yang kompeten diperlukan peran dari para pegawai, terutama kinerja pegawai sangat menentukan baik buruknya perusahaan. Setiap perusahaan memiliki andil dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk kepentingan instansi. Dengan meningkatkan kualitas diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan adalah faktor kedisiplinan. Menurut Irham Fahmi (2016: 75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para pegawai. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin, karena disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain disiplin kerja, maka komitmen memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dimana menurut Mahadin (2018 : 50), komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Komitmen kerja dapat dilihat dari keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen kerja ini merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan agar karyawan tersebut bisa bertindak sebagaimana yang diinginkan perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Kiggundu (dalam Uniaty, 2015:8) manajemen sumber daya

manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Disiplin Kerja

Menurut Budiman (2012:199) masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dharma (2010:104), memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jadi disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

Menurut Amstong dan Baron (2010:63) mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi dan mampu mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Muhammadnur Alim, 2013:9-12) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Sarita (dalam Muhammadnur Alim, 2013:9-12) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja atau prestasi sebenarnya pengalih bahasa dari bahasa Inggris "performance". Menurut Bernadin dan Russel (dalam Alim, 2013:9-12) memberikan definisi tentang performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja menjadi tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan". Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015:42) "Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari orang pertama". Data kualitatif dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dalam bentuk uraian kalimat atau narasi terkait dengan disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Menurut Sugiyono (2015:43) “Data sekunder merupakan data yang akan digunakan dengan mengumpulkan sumber data dokumentasi dan laporan-laporan sumbernya”. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil tanggapan responden berupa angka-angka yang akan diolah dan dianalisis menggunakan metode tertentu sesuai dengan kebutuhan data yang memberikan hasil terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil dokumentasi dan laporan tertulis, dimana keberadaan data tersebut pernah terjadi dan masih memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Menurut Ferdinand (2016:126) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju sebanyak 112 orang karyawan.

Menurut Ferdinand, (2016:127) “sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Karena banyaknya populasi telah diketahui pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju, pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan derajat signifikan 10% atau 0,01. Dari perhitungan metode slovin, sampel yang digunakan sebanyak 52,83 dibulatkan menjadi 53 responden. Penarikan sampel dengan cara accidental sampling atau secara kebetulan pada karyawan yang ditemukan peneliti secara langsung pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Observasi (pengamatan) yaitu pengamatan secara langsung yang dilakukan penulis terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju;

Studi kepustakaan adalah mengumpulkan data sekunder dari perpustakaan berupa beberapa referensi buku yang berkaitan terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju;

Kuesioner adalah penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pembagian angket berisi pernyataan terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju;

Wawancara merupakan pengumpulan informasi dengan bertanya secara langsung pada pimpinan dan karyawan terkait disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju; dan

Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan untuk menyediakan [dokumen](#)-dokumen dengan menggunakan [bukti](#) penelitian berupa gambar atau foto-foto disaat melakukan pengumpulan data pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menurut Ghozali (2012:121-129) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat mengukur apa yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai yang dikehendakinya dengan tepat. Karena suatu alat ukur yang kurang valid berarti tingkat validnya rendah.

Validitas internal harus memenuhi validitas konstruk dan validitas isi. Untuk instrumen non tes atau pengukuran sikap maka harus memenuhi validitas konstruk, jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Validitas konstruk pada hakikatnya adalah kerangka suatu konsep yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi suatu kegiatan, sehingga diharapkan dapat diketahui tingkat kepuasan kerja suatu kegiatan.

Berdasarkan hal tersebut pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian validitas konstruk. Secara sistematis, rumusan product moment untuk mengukur tingkat validitas sebagai berikut
Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisisioner valid;

Jika r hitung $< r$ tabel, maka kuisisioner tidak valid.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:35).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar tanggapan dan pertanyaan. Software SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) Menurut Ghozali, (2012:36) uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpa $> 0,6$ dari hasil analisis data setiap pernyataan pada kuesioner.

Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputerisasi SPSS (Statistical Product Service Solution) menurut Sugiyono (2016:42). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel dipergunakan rumus regresi linear berganda :

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

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Alfa (konstanta)
b1-b2	=	Koefisien Regresi
X1	=	Disiplin Kerja
X2	=	Komitmen Kerja
e	=	Standar Error

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan penulis sebagai berikut

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika sig $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Menurut Sugiyono (2016:36) uji t atau uji parsial digunakan mengetahui variabel independen beban kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan terkait disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju. Langkah-langkah untuk melakukan uji t yaitu:

- H_{01} = Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju
- H_{a1} = Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju
- H_{02} = Variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju
- H_{02} = Variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju

Uji F (Uji Simultan), uji ini digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Nilai r hitung didapatkan dengan menggunakan program software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 24.0, sedangkan r tabel didapatkan dengan cara melihat tabel r . Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah

N (sampel) adalah $53 - 2 = 51$, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2284. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian adalah:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,564	0,2284	Valid
Pernyataan X1.2	0,644	0,2284	Valid
Pernyataan X1.3	0,350	0,2284	Valid
Pernyataan X1.4	0,612	0,2284	Valid
Pernyataan X2.1	0,486	0,2284	Valid
Pernyataan X2.2	0,352	0,2284	Valid
Pernyataan X2.3	0,712	0,2284	Valid
Pernyataan X2.4	0,463	0,2284	Valid
Pernyataan Y1.1	0,419	0,2284	Valid
Pernyataan Y1.2	0,359	0,2284	Valid
Pernyataan Y1.3	0,263	0,2284	Valid
Pernyataan Y1.4	0,264	0,2284	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 1 diketahui angka rhitung setiap pernyataan > rtabel, hal ini menunjukkan setiap indikator variabel dalam bentuk pernyataan yang dijadikan alat ukur penelitian dinyatakan valid dan layak untuk diuji secara regresi linear.

Uji Realibilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,675	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,747	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,695	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Uji realibilitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan pernyataan pada kuesioner penelitian reliabel atau tidak memiliki arti ganda.

Uji t (Uji Parsial)

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi linear berganda secara parsial atau uji t, terlebih dahulu menentukan nilai dan ttabel dengan cara menguji ttabel dengan rumus $N - K - 1$

N = Jumlah responden

K = Jumlah variabel X dan Y

$N - K - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$ Jadi, ttabel = 1,67591 (cara pendapatan nilai dapat dilihat ttabel)

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel menggunakan software SPSS versi 24.0.

Tabel 3.
Hasil Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	Beta	Std Error	Beta	t	
(Constant)	1,524	1,534		1,265	0,347
Disiplin Kerja	0,448	0,427	0,408	7,647	0,001
Komitmen Kerja	0,347	0,339	0,715	5,274	0,021

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis statistik Coeffisients dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta atau a = 1,524 serta koefisien regresi X1 = 0,448 dan X2 = 0,347 sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara disiplin kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju, dengan formula persamaan regresi sebagai berikut

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

$$Y = 1,524 + 0,448X_1 + 0,347X_2 + 0,05$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 1,524 yang artinya bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju sebesar 1,524;

$b_1 = 0,448$ merupakan angka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju akan meningkat sebesar 0,448 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan;

$b_2 = 0,347$ merupakan angka pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika komitmen kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju akan meningkat sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan;

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju secara parsial atau satu persatu. Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji parsial atau uji t memiliki arti hipotesis diterima jika angka thitung > ttabel dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%) dan sebaliknya hipotesis ditolak jika angka thitung < ttabel dengan nilai probabilitas kesalahan lebih besar dari 0,05 (5%).

Berdasarkan hasil analisis statistik coefficients kolom signifikan pada tabel 3, pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berikut:

Hasil analisis untuk disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001, dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan angka thitung $7,647 > ttabel$ sebesar 1,67591. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju;

Hasil analisis untuk komitmen kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,021, dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,021 < 0,05$ dan angka thitung $5,274 > ttabel$ sebesar 1,67591. Hal ini berarti bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Uji F (Uji Uji Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan atau uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.
Hasil Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,017	2	1,345	8,251	0,000
	Residual	21,321	51	3,661		
	Total	52,644	53			

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,000, dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, angka Fhitung $8,251 > angka Ftabel$ 3,32, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Tabel 5.
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,678	0,777	0,763	1,128

Berdasarkan hasil tabel 5 menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,678 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,777 atau 77,7% yang menunjukkan bahwa variabel independen mampu menerangkan variabel dependen dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju; Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju; dan Disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manakarra Unggul Lestari Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Amstrong, Michael, Baron. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Bejo, Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. 2013. Human Resource Management, Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Budiman, Judi Dan Setiyono. 2012. Pengaruh Karakter Eksekutif Terhadap Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) : Semarang. Universitas Islam Sultan Agung.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gibson et al. 2012. Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T Hani. 2011. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar.
- Henry Simamora. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahadin Shaleh. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.

- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN.
- Maulidyansah. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja Pada BRI Kantor Cabang Kusuma bangsa. Jurnal Unesa, Vol. 8, No. 1.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Muhammadnur Alim. 2013. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja). Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Uniaty. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Bagian Perlengkapan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan). Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.