

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone

Mittahul Hilmi ^{1*)} ; Azhary Ismail ²⁾ ; Ansar Mulkin ³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIM-LPI Makassar
miftahull.hilmi@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di kantor camat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana seluruh populasi sebanyak 36 responden. Hasil penelitian responden diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dan hasil hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua juga diterima dan hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut, hasil uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sekaligus menjawab dan menerima hipotesis ketiga penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at the Lappariaja District Office in Bone Regency. The research method used involved distributing questionnaires to employees at the district office. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population of 36 respondents is included. The respondents' results were tested using validity tests, reliability tests, partial tests (t-tests), and simultaneous tests (f-tests). Data analysis techniques include descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, this study shows that the first hypothesis is accepted, and the results indicate a positive and significant influence of work discipline on employee performance. The second hypothesis is also accepted, showing a positive and significant influence of organizational commitment on employee performance. For the third variable, the f-test results indicate that work discipline and organizational commitment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. This also answers and accepts the third hypothesis of this study.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat mendasar bagi lembaga karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilakunya. Tanggung jawab terhadap pegawai dan supervisor dengan mengevaluasi hasil aktual, pegawai dan supervisor dapat menentukan tujuan dan standar kinerja yang harus dipenuhi. Bahkan dalam organisasi, faktor manusia berperan dalam perbaikan organisasi. Untuk menghasilkan apa yang diharapkan, pegawai harus belajar bagaimana melakukan tugas untuk mencapai tujuan. Dalam penetapan wewenang dalam kantor, tanggung jawab yang dilaksanakan oleh pegawai ditentukan dan disepakati oleh pegawai dan atasannya. Atasan dan pegawai dapat menetapkan tujuan dan harus memenuhi standar kinerja serta mencapai hasil dalam waktu yang ditentukan.

Disiplin merupakan sumber daya manusia ini memiliki kepentingan aktivitas sangat fundamental. Bertambah disiplin pegawai, maka lebih baik pula hasil kerja yang bisa terlaksana di kantor. Sebab jika pegawai tidak disiplin maka kantor akan sulit mencapai tujuannya. Disiplin mengacu pada sikap seseorang dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Kantor akan merasa bangga ketika pegawainya mengakui bagaimana mereka dapat bertanggung jawab tindakannya serta memahami dan mengerjakan dengan baik apa yang ditugaskan kepadanya tanpa adanya paksaan dari pihak kantor (Hasibun, 2016).

Komitmen terhadap organisasi adalah tindakan utama untuk memperoleh kegunaan untuk mengukur sejauh mana pegawai peluang besar akan tidak berubah menjadi bagian dari lembaga itu. (Mahidin Shaleh, 2018). Pegawai yang rendah komitmennya terhadap organisasi dapat menimbulkan suasana yang tegang dan akhirnya menimbulkan masalah. Masalah itu mencerminkan kurangnya komitmen organisasi para pegawai tersebut maupun menunjukkan bahwa mereka tidak mampu mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah keterlibatan individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang menjadi tanggung jawab masing – masing individu. Mencapai tujuan berdasarkan cara yang halal, tanpa melanggar hukum yang ada atau norma etika dan moral yang ada. Kinerja adalah kinerja seseorang yang hasil kerjanya diperbaiki secara kuantitas oleh pegawai. (Mangkunegara dalam Pratama, 2022).

Kantor Camat Lappariaja dalam UUD No. 8 Tahun 2016 ada aturan wilayah Kabupaten Bone mengenai kontribusi maupun penataan wilayah untuk menjalankan kewajiban pokok dan fungsi yang disusun dalam Undang – Undang Nomor 8. Ketentuan Daerah Kabupaten Bone Nomor 94 Tahun 2016 ditetapkan kedudukan dan susunannya dalam struktur kerja di Kantor Camat. Kecamatan Lappariaja termasuk kategori lokasi daratan juga berjarak dari Kecamatan ke Kota Kabupaten Bone adalah 55 kilometer.

Kecamatan Lappariaja terdiri dari 9 desa yaitu Desa Mattampa Walie, Liliriattang dan Sengeng Palie dan Tenri Pakkua dan Patangkai dan Ujung Lamuru dan Pattuku Limpoe dan Waecece'e dan Tonronge. Jumlah penduduk Kecamatan Lappariaja sebanyak 27.147 jiwa, terdiri dari 13.016 jiwa laki – laki dan perempuan 14.131 jiwa dengan total kepala keluarga 7.146 kepala keluarga.

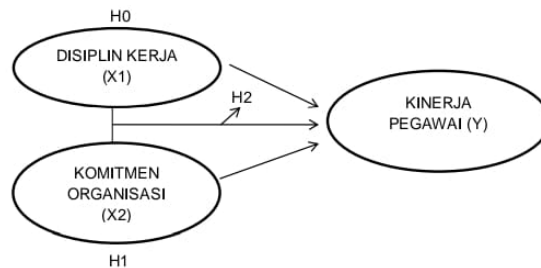
Ada beberapa temuan muncul dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti sebelumnya. Permasalahan umum yang terjadi saat ini rendahnya efektivitas lembaga disebabkan oleh kurangnya tingkat kedisiplinan, yang pertama adalah ketepatan waktu contohnya pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat, sementara yang lain sering keluar ruangan belum pada jam istirahat tanpa ada keterangan. Kedua itu adalah kerapian contohnya baju seragam yang tidak sesuai dengan hari memakai baju seragam. Yang terakhir adalah tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Dibutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga ketika mendekati tanggal jatuh tempo maka pegawai tidak bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Menurut Agustuni (2019), disiplin kerja adalah perilaku mengikuti aturan atau standar yang ditetapkan atau diberikan oleh suatu kantor atau organisasi. Ini akan memberikan aturan yang harus dipatuhi oleh pegawai sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan tanpa masalah. Menurut Singomedjo dalam Pratiwi (2018) disiplin merupakan kemauan atau kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Terry disiplin kerja adalah salah satu alat untuk memotivasi pegawai agar usaha dapat berjalan dengan lancar, maka perlu dilakukan upaya peningkatan disiplin kegiatan di kantor.

Samsuddin (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen atau kesempatan demi menjalankan tindakan untuk pribadi maupun seseorang, terlihat pada perilakunya. Komitmen tersebut adalah dengan mengenali secara utuh sikap – sikap yang timbul dari kepribadian batin seseorang. Menurut Donni Juni Priansa (2016), komitmen organisasi mengacu pada kesetiaan pegawai untuk mencapai tujuan kantor maupun instansi.

Menurut Chairunnisah (2021) pekerjaan adalah pegawai yang ditugaskan untuk melakukan suatu pekerjaan menurut suatu tugas dengan kualitas dan kuantitas. Pada saat ini, menurut W Enny (2019), Kinerja adalah pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan kemampuannya, dan dianggap

penting oleh pemilik kantor. Definisi lainnya adalah disiplin adalah Kemampuan melakukan sesuatu sesuai kompetensi yang dimiliki seorang pegawai (Sinembela dalam Gulo 2019).



Gambar 1. Kerangka Pikir

H1 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone.

H2 = Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone.

H3 = Diduga Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone

2. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Kajian ini melibatkan metode kuantitatif untuk memahami jenisnya dan tujuannya untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Pegawai Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Penelitian ini disusun sedemikian rupa sehingga desain penelitiannya jelas. Dan penelitian ini memilih sampel dari populasi secara acak untuk dijadikan subjek studi. Cara mengumpulkan data model matematis dimanfaatkan dalam penelitian ini Analisis data yang tidak diketahui dan bukti hipotesis berhasil atau tidak.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari semua unit analisis atau objek yang ingin dipelajari, seperti individu, peristiwa, atau elemen lainnya. Dalam hal ini jumlah pegawai adalah 36 orang pada Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.

Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan sampel dinamakan dengan sampel jenuh, artinya semua yang ada dipopulasi dimasukkan ke disampel dengan kata lain sampel penelitian ini mewakili semua populasi yakni 36 pegawai Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone.

Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif adalah mengerti kehadiran dan variabel subyek atas setiap pernyataan terkait disiplin kerja maupun kinerja pegawai melalui kuesioner. Dalam mengisi kuesioner yang telah dikumpulkan, dalam hal ini dirata – ratakan untuk menggambarkan karakteristik responden dengan menggunakan skala variabel penelitian.

b. Analisis Kuantitatif

Informasi berupa angka diolah melampaui prediksi analisis data berlandaskan tanggapan penjawab. Estimasi skala dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji berikut:

1) Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa besar fakta yang dihasilkan untuk penelitian konsisten dengan kekuatan yang ditunjukkan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:363) Rumusnya ialah:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel x dan y yang dikorelasikan

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total

n = Banyaknya data

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dengan reliabilitas tinggi hal ini dapat menunjukkan dampak yang diandalkan. Tingkat tinggi dan rendah kepercayaan diwakili atas sebuah yang dikatakan koefisien kepercayaan. *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen (Arikunto dalam Gulo 2019). Rumusnya sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varian total

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213), berpendapat ialah teknik analisis memperkirakan seberapa besar nilai suatu prediktor akan bertambah atau berkurang.

Y = Variabel terikat Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel bebas Komitmen Organisasi

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Koefisien Validitas	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,703	0,329	Valid
X1.2	0,664	0,329	Valid
X1.3	0,764	0,329	Valid
X1.4	0,741	0,329	Valid
X1.5	0,754	0,329	Valid
X1.6	0,758	0,329	Valid
X1.7	0,386	0,329	Valid
X1.8	0,577	0,329	Valid
X1.9	0,662	0,329	Valid
X1.10	0,575	0,329	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa dari sepuluh keterangan variabel disiplin kerja mempunyai angka koefisien validitas atau $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	Koefisien Validitas	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,785	0,329	Valid
X2.2	0,839	0,329	Valid
X2.3	0,818	0,329	Valid
X2.4	0,837	0,329	Valid
X2.5	0,782	0,329	Valid
X2.6	0,701	0,329	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Dari nilai – nilai tercatat pada Tabel 2 jumlah enam pernyataan dari variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan valid, karena R_{hitung} (Koefisien Validitas) $> R_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	Koefisien Validitas	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,534	0,329	Valid
Y2	0,620	0,329	Valid
Y3	0,530	0,329	Valid
Y4	0,507	0,329	Valid
Y5	0,578	0,329	Valid
Y6	0,480	0,329	Valid
Y7	0,420	0,329	Valid
Y8	0,436	0,329	Valid
Y9	0,492	0,329	Valid
Y10	0,411	0,329	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Dalam tabel 3 mengungkapkan tentang diantara sepuluh pernyataan variabel kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi atau $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dikatakan akurat.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)	0,853	0,6	Reliabel
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	0,882	0,6	Reliabel
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,631	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Selanjutnya hasil dari tabel 4. Disimpulkan tentang seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji reabilitas dengan koefisien reliabilitas masing – masing variabel penelitian > 0,6 maka dikatakan reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,315	,196		73,103	,000
DISIPLIN KERJA	,264	,005	,986	48,662	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,041	,014	,060	2,947	,006

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Hasil output di Tabel 5. diperoleh koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebanyak 0,264 maupun koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2) berjumlah 0,041. Perhatikan bahwa nilai konstanta adalah 14,315 oleh sebab itu, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 14,315 + 0,264X_1 + 0,041X_2$$

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Sumber hasil uji t mampu disimpulkan apabila angka T_{hitung} (48,662) lebih tinggi mengenai nilai T_{tabel} (2,034) atau $48,662 > 2,012$ maupun nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 dan H_2 diakui, yang menunjukkan hipotesis penelitian ini diterima.
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Mengacu pada hasil uji t disimpulkan bahwa angka T_{hitung} 2,947 > T_{tabel} 2,034 begitu pula angka signifikan $0,006 < 0,5$. Maka H_1 dan H_2 diterima dan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,207	2	45,103	11,746	,000
	Residual	126,716	33	3,840		
	Total	216,923	35			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA						
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Berpatokan pada tabel 6 dicapai angka F_{hitung} sebesar 11,74 dengan menggabungkan hasil uji signifikan sementara angka F_{tabel} dengan skala signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan 1 adalah 3,28. Dengan demikian, uji simultan ini bisa ditentukan mengenai nilai F_{hitung} (11,74) lebih dari nilai F_{tabel} (3,28), menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan mengenai Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai (Y) secara Bersama – sama. Hingga, memperoleh kesimpulan H2 diterima dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mengacu pada analisis parsial mengelola uji t diidentifikasi bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Angka T_{hitung} yang diperoleh variabel disiplin kerja sebesar 48,662 melebihi T_{tabel} sebesar 2,034 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (kurang 0,05). Ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu dihasilkan angka koefisien berjumlah 0,264 dari hasil variabel disiplin kerja.

Pencapaian analisis regresi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Berdasarkan analisis tersebut maka hipotesis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Semakin baik penerapan disiplin kerja di kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone, semakin baik pula kinerja pegawainya.

Bisa ditarik kesimpulan disiplin kerja berarti menaati atau menaati aturan – aturan yang efektif ditempat kerja maupun instansi terkait. Hasil yang bersangkutan sesuai dengan penelitian Putra dan Ruslan (2021) menyampaikan “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan disiplin kerja akan memajukan kinerja pegawai dalam proses restrukturisasi Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Temuan dari penelitian ini berbeda dengan Munir, et al., (2020) bahwa disiplin tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan secara parsial mengelola uji t memperlihatkan jika variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone berperan nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pencapaian uji parsial agar variabel komitmen organisasi memperoleh angka T_{hitung} sebanyak 2,947 lebih besar dari T_{tabel} 2,034 ($2,947 > 2,034$), dan angka signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai Cronbach alpha sebesar 0,5 ($0,006 < 0,05$). Ini membuktikan jika komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Berikutnya koefisien variabel komitmen organisasi sebanyak 0,041, menunjukkan tentang komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan analisis regresi dinyatakan mengenai komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Hipotesis yang

diterima adalah adanya diantara kedua komitmen organisasi maupun kinerja pegawai. Makin tinggi tingkat komitmen organisasi pada kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone maka semakin baik pula kinerja pegawai disana.

Menurut Rizal dkk. (2023) menunjukkan mengenai komitmen organisasi memiliki dampak positif signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil positif dari Koefisien positif dan temuan ini menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan komitmen emosional yang tinggi dan komitmen berkelanjutan terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam hal studi sekaligus ini terbukti apabila variabel disiplin kerja maupun komitmen organisasi pada Kantor Camat Lappariaja, Kabupaten Bone, mengandung pengaruh positif begitupun signifikan pada kinerja. Perkara ini terpantau dinilai F_{hitung} sebanyak 11,74 lebih banyak dari F_{tabel} sebanyak 3,28, dan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. diidentifikasi mengenai baik disiplin kerja maupun komitmen organisasi dengan sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

4. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi pengaruh disiplin kerja maupun komitmen organisasi pada kinerja pegawai pada kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Sesuai dengan analisis regresi linear berganda itu dilakukan sebelumnya, untuk pengumpulan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 23. Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai di kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone, sangat terpengaruh oleh kedisiplinan dalam bekerja. Temuan tersebut didukung hasil uji t, dimana T_{hitung} sebesar 48,662 melebihi T_{tabel} (2,034), dengan Coefficients Beta sebesar 986. Selanjutnya nilai signifikan 0,000 juga menyampaikan yang keterkaitan pada disiplin kerja dengan kinerja pegawai terbukti signifikan dan regresi tersebut menegaskan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara parsial komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai pada kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. Hasil uji t menunjukkan, nilai T_{hitung} ialah 2,947 semakin tinggi dibandingkan dengan nilai T_{tabel} 2,034 menggunakan Coefficients Beta sebesar 0,060. Selain itu nilai signifikannya juga kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Informasi uji regresi sekaligus mengungkapkan ada pengaruh positif signifikan di komitmen organisasi pada kinerja pegawai. Kinerja para pegawai di kantor Camat Lappariaja, Kabupaten Bone, sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan keterlibatan dalam organisasi ini sudah terbukti dari hasil uji F, nilai F_{hitung} sebanyak 11,74 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,28. Selain itu nilai signifikannya juga kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Referensi

- Irfan, A. (2022). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh work-life balance dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.
- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 1(4), 08-22.

- Khoirunnisa, N. I. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap (Studi pada pegawai tetap bagian produksi). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the regional secretariat of East Luwu Regency.
- Pratama, C. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pratiwi, E. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, College of Health Sciences General Bhakti Husada Mulia Madiun, Indonesia, 338.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Singomedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syabirin. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuswardi. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Baskrin Polri. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 2(2).

