

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan  
pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal  
Perikanan Budidaya Republik Indonesia**

**Oleh :**

**Safitri Sulistiani**

Email : [safitrisulistiani4@gmail.com](mailto:safitrisulistiani4@gmail.com)

**Jeffry H. Sinaulan**

Email : [jeffryhermansinaulan@gmail.com](mailto:jeffryhermansinaulan@gmail.com)

Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa

**ABSTRACT**

*In this study aims to determine the level of influence of work discipline and employee commitment to employee performance at the Directorate General of Aquaculture of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia, and this data is a study that is in accordance with the representative method using quantitative data. The population in this study were 200 employees who used the random sampling method, so this study sampled 30 respondents. In this data analysis technique it will use multiple linear regression analysis. The results of the study with a significant level of 5% which shows that: the effect of work discipline is seen in the regression coefficient of work discipline variable of 0.367 which has a standard error rate of 0.118 with a sig level of 0.04 which is much smaller than 0.05, then this shows that work discipline has a positive and significant influence on employee performance at the Directorate General of Aquaculture of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia, the level of influence of employee commitment from the value of the regression coefficient on the employee commitment variable of 0.316 which has a standard error of 0.142 with a significance level of 0.035 which is much smaller than 0.05 then from 0.316 it has a positive and significant influence on employee commitment variables on employee performance at the Directorate General of Aquaculture of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia, the level of influence of work discipline and employee commitment simultaneous and positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of Aquaculture of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia, then this is evidenced by the value of F-count = 19.224, greater F-table is 0.05 (2) (28) = 3 , 38.*

*Keywords: Discipline, Employee Commitment and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan merupakan asset perusahaan dalam menjalankan kegiatan yang ada diperusahaan. Setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja

karyawan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara untuk program dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut serta memperoleh kemajuan dalam

mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu adanya para karyawan serta memantau para pegawainya agar dapat mengembangkan ide-ide yang telah dimilikinya untuk terciptanya kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dengan kata lain maka dalam upaya adanya kegiatan tersebut dalam pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas paling besar pada upaya peningkatan kinerja karyawan yang baik, dan sehingga akan merasakan dampak itu dari setiap organisasi yang akan dilaksanakan secara menyeluruh. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi di perusahaan. Maka dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat pencapaian kinerja dan tujuan perusahaan dalam hal ini suatu yang dapat diharapkan bagi setiap perusahaan.

Agar para karyawan atau bawahannya dapat melakukan kerja sama dengan para anggota lainnya agar dapat terciptanya upaya pencapaian tujuan perusahaan, dalam suatu sistem organisasi tersebut yang harus dapat dijalankan dengan apa yang disebut tindakan literatur. Maka dalam tindakan tersebut terdapat disipliner yang merupakan suatu tindakan yang akan dilakukan oleh karyawannya dalam sistem organisasi tersebut dan untuk mencegah para karyawan lainnya dari perilaku tersebut. Karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan atau aturan yang berlaku dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu maka dari disiplin kerja dan komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang akan dapat mempengaruhi suatu keberhasilan perusahaan dalam suatu organisasi tersebut.

Maka pada penelitian ini permasalahan yang terjadi pada Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Kementerian

Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia. Bahwa dalam kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja, dimana masih ada karyawan yang setelah jam kerja istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya. Disamping itu pada perusahaan kurang memberikan komitmennya, atau kerja sama melalui tunjangan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang telah dicapai oleh setiap karyawan.

Selain itu pada bagian manajemen produksi yang menjelaskan bahwa lebih di tingkatkan dalam ekspor perikanan dalam bagian produksinya untuk dapat mencapai suatu peningkatan yang cukup besar setiap tahunnya, supaya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat sesuai dan diinginkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu fenomena yang terjadi dalam perusahaan perlu diperhatikan mengenai masalah disiplin kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Pada ketiga variabel tersebut saling terkait dan dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan serta turunnya peningkatan manajemen produksi pada Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Kementerian Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia

## **BAHAN DAN METODE**

Moekjiat (2010:4) mengemukakan bahwa:

“manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, pengembangan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi”.

Bohlarander Snell (2010:4) mengemukakan bahwa :

“ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja”.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Gouzali Saydam (2011:31) menjelaskan bahwa :

“fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen (perusahaan) menjalankan roda organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Edy Sutrisno (2014:89) :  
“kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan/pekerja ikut disiplin. Tetapi lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi

disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis”.

Dalam disiplin kerja mempunyai bentuk disiplin yang baik yang akan tercipta pada suasana kerja. Siagian (2002) dalam (Edy Sutrisno, 2014:86) sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatkan efisiensi, dan produktifitas kerja pada karyawan.

### **Pengertian Komitmen Karyawan**

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011:72) menyatakan :

“komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangan dirinya sebagai anggota”.

Dalam komitmen karyawan atau organisasi terdapat 3 (tiga) komponen dalam komitmen karyawan yang diutarakan oleh Robbins (2008:108) yaitu:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normative

Komitmen karyawan atau organisasi dapat digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Para ahli sering mengatakan bahwa

komitmen sebagai sikap, dan komitmen karyawan atau organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Bangun (2012:99) kinerja adalah :  
“hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Lijan P.Sinambela (2016:235) kinerja adalah :  
“selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran, atau kriteria yang lebih ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Metodelogi Penelitian**

#### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer yaitu : penelitian pustaka yang merupakan pengumpulan data secara teoritis dengan cara melakukan berbagai buku literatur dan bahan teori lainnya. Penelitian lapang pada metode ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut : observasi, pengumpulan data langsung ke tempat penelitian. Wawancara (interview), pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan Direktorat. Kuesioner, pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden.

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan data penelitian kuantitatif, karena data yang akan diperoleh nantinya akan berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut kedalam analisis data. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu 2 (dua) *variable independent* dan 1 (satu) *variable dependent*. Variabel independent adalah Disiplin Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2), dan Variabel dependent (Y).

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini yang akan digunakan dari data-data yang telah terkumpul kemudian diolah kembali dan dianalisis dengan menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan skala likert yang di desain untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala S tiitik dengan susunan sebagai berikut :

- Sangat Tidak Setuju (STS) = (1)
- Tidak Setuju (TS) = (2)
- Kurang Setuju (KS) = (3)
- Setuju (S) = (4)
- Sangat Setuju (S) = (5)

Sedangkan untuk dapat melihat valid atau tidaknya data dari kuesioner dan reliabel tidaknya maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### **Metode Analisa Data**

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas Instrument yang telah dilaksanakan untuk menunjukkan sebuah kesalahan dari instrument yang akan dipakai pada penelitian. Arikunto (2006:168) mengatakan “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditasnya dan kesalahan suatu instrument. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS. Dari instrument yang dinyatakan valid atau

tidaknya dapat dilihat dari  $r$  hitung >  $r$  tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keterkaitan masalah-masalah dengan adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrument akan dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach alpha* > 5% maka kriteria kelayakan dapat dinyatakan reliabel.

### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel *criterion* dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel *predictor*.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

- Y = loyalitas pelanggan
- X = *brand image*
- X2 = pelayanan
- a = nilai konstanta (*intercept*)
- b1, b2 = koefisien arah regresi

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dalam suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dalam hal ini akan menentukan pengaruh disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan untuk melihat pada koefisien yang akan menentukan nilai  $t$  tabel, maka digunakan dengan

tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

#### b. Uji F

Pada pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama (simultan) akan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada anova yang membandingkan *mean square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan  $f$  hitung. Apabila  $f$  hitung >  $f$  tabel dan apabila tingkat signifikan <  $\alpha$  (0,05), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai dari hitung korelasi dari setiap item pertanyaan yang akan membentuk setiap variabel dengan nilai  $t$  tabel. Nilai variabel dapat diperoleh dengan tingkat kesalahan dari pengujian ( $\alpha$ ) = 5% jika nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari proses analisis berikutnya.

#### Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dari hasil pengujian maka dapat dilihat dari nilai hitung korelasi setiap item pertanyaan atau kolom *Corrected* item Total *Correlation* dari variabel disiplin kerja lebih besar dari  $r$  tabel = 0,374. Dengan demikian semua item variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid.

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X101</b>	<b>0,801**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X102</b>	<b>0,558**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X103</b>	<b>0,798**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X104</b>	<b>0,815**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X105</b>	<b>0,694**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X106</b>	<b>0,674**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X107</b>	<b>0,775**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X108</b>	<b>0,798**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X109</b>	<b>0,815**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X110</b>	<b>0,748**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil SPSS diolah Versi 24

#### Validitas Variabel Komitmen Karyawan (X2)

Dari hasil pengujian maka dapat dilihat dari nilai item pertanyaan pada variabel komitmen karyawan mempunyai nilai hitung, korelasi lebih besar dari korelasi t tabel =

0,374. Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pembentuk nilai dari variabel komitmen karyawan.

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X201</b>	<b>0,826**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X202</b>	<b>0,554**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X203</b>	<b>0,765**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X204</b>	<b>0,749**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X205</b>	<b>0,732**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>

<b>X206</b>	<b>0,728**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X207</b>	<b>0,687**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X208</b>	<b>0,826**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X209</b>	<b>0,793**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>X210</b>	<b>0,793**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil SPSS diolah Versi 24

### **Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil pengujian maka dapat dilihat dari semua item pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena mempunyai

nilai korelasi (r) yang lebih besar dari nilai korelasi tabel 0,374, dan dapat digunakan bahwa tiap item pertanyaan dapat digunakan sebagai pembahasan pokok masalah.

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y01</b>	<b>0,838**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y02</b>	<b>0,500**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y03</b>	<b>0,664**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y04</b>	<b>0,705**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y05</b>	<b>0,817**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y06</b>	<b>0,733**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y07</b>	<b>0,838**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y08</b>	<b>0,770**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y09</b>	<b>0,798**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Y10</b>	<b>0,770**</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil SPSS diolah Versi 24

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dan instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6, maka akan diperoleh dari hasil penelitian sebagai berikut : Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat dari r hitung Alpha Cronbach sebesar 0,909 lebih besar dari 0,6, Komitmen Karyawan (X2) dapat dilihat dari

nilai r hitung Alpha Cronbach sebesar 0,909 dimana lebih besar dari dari 0,6, Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat nilai r hitung Alpha Cronbach sebesar 0,909 yang lebih besar dari 0,6. Sehingga pada variabel bebas Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan serta Variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

### Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber : Hasil SPSS Versi 24

### 1) Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber : Hasil SPSS Versi 24

### 2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber : Hasil SPSS Versi 24

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS Versi 24 terhadap variabel yang akan disebutkan maka dapat diketahui dari analisa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,365 + 0,367 X_1 + 0,316 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi adalah Variabel

Disiplin Kerja (X1) 0,367 apabila nilai disiplin kerja berubah naik sebesar satu satuan inis, maka kinerja karyawan meningkat sebesar satu unit, Variabel Komitmen Karyawan (X2) 0,316 apabila nilai komitmen karyawan berubah naik sebesar satu satuan unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar satu unit, Variabel Kinerja Karyawan (Y) 15,365 bahwa ketika variabel disiplin kerja dan komitmen karyawan sama dengan nol maka kinerja karyawan adalah sebesar 15,365.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.365	5.141		2.989	.006
	X1	.367	.118	.494	3.110	.004
	X2	.316	.142	.353	2.226	.035

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS Versi 24

**Uji R (Koefisien Determinasi)**

Untuk mengetahui sampai sejauh mana kontribusi atau sambungan pada disiplin kerja (X1) dan komitmen karyawan (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang akan dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebagai tak bebas (*dependent variable*) yang dapat dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (R).

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa nilai koefisien determinasi (R) adalah 0,587. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen karyawan dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebesar 58,7% (100-58,7) dan selebihnya 41,3% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.557	1.842

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil SPSS Versi 24

**Uji T (Uji Parsial)**

Uji t dilakukan terhadap nilai koefisien regresi yaitu terhadap nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara parsial. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS Statistic 24 dapat dilihat pada tabel 4.18. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t bahwa nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,367 yang mempunyai standar error sebesar 0,118 dinyatakan signifikansi karena nilai t hitung = 3,110 lebih besar dari t tabel dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$  dengan d.f = n-k = 30-2 = 28, mempunyai nilai

t tabel = 1,701 atau dari tabel dapat dilihat mempunyai tingkat signifikansi 0,04 yang jauh lebih kecil dari 0,05.

Hal ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Republik Indonesia. Demikian juga pengujian yang dilakukan terhadap nilai koefisien regresi (X<sub>2</sub>) = 0,316 yang mempunyai standar error sebesar 0,142 dinyatakan signifikansi karena nilai t hitung = 2,226 lebih

besar dari t tabel dengan menggunakan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dengan d.f =  $n-k = 30-2 = 28$  mempunyai nilai t tabel = 1,701 atau dari tabel dapat dilihat mempunyai tingkat signifikansi 0,035 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel komitmen karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Temuan Masalah**

#### **1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.18 dimana terlihat nilai dari koefisien regresi pada disiplin kerja sebagai  $X_1$  adalah sebesar 0,367 yang mempunyai tingkat standar error sebesar 0,118 dengan tingkat sig 0,04 yang jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Republik Indonesia. Pengaruh yang dapat diinterpretasikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,367 yaitu, apabila disiplin kerja naik berubah sebesar satu satuan unit maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367 satuan unit.

Berdasarkan hasil jawaban pernyataan responden bahwa: "Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab" yang menyatakan kurang setuju maka dari pertanyaan yang pertama terdapat 6,7% dari jawaban responden yang memiliki tingkat terendah.

Karena dalam setiap pekerjaan para pegawai tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga tidak dapat tercapainya target yang ditetapkan.

#### **2) Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai  $X_2$  maka dapat dilihat pada tabel 4.18 dari nilai koefisien regresi komitmen karyawan  $X_2$  sebesar 0,316 dan mempunyai standar error 0,142 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,316 dapat diinterpretasikan apabila variabel komitmen karyawan meningkat sebesar satu satuan unit maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Kementerian Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia sebesar 0,316 satuan unit.

Berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan (koesioner): "Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini" dimana jawabannya kurang setuju sebesar 6,7% dari jawaban responden yang memiliki tingkat terendah.

Karena kebanyakan para pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal yang sesuai dengan yang diinginkan lembaga dalam melakukan pekerjaan para pegawai tidak dapat dapat bekerja dalam mencapai target yang diinginkan, maka perusahaan melakukan tindakan dengan melakukan pemindahan pegawai disuatu lembaga yang bekerja tidak sesuai yang diinginkan.

#### **3) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh dari variabel disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.21. Dimana diperoleh dari hasil regresi linier

berganda yang diperoleh dari nilai  $F_{hitung} = 19,224$  dengan tingkat signifikan 0,000. Maka hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha=0,05$  yaitu  $F_{0,05(2)(28)} = 3,38$  dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan mempunyai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat dikatakan secara simultan disiplin kerja dan komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Republik Indonesia.

Berdasarkan pernyataan pada hasil jawaban responden: "Proses yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggung jawabkan" yang telah menyatakan bahwa kurang setuju maka dari pertanyaan yang ke delapan terdapat 3,3% dari jawaban responden yang memiliki tingkat terendah.

Karena pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai yang lembaga inginkan dan tidak menjaga kepercayaan antara pihak-pihak didalam organisasi dan banyaknya para pegawai yang bekerja tidak potensial di suatu lembaga di kementerian.

**Pemecahan Masalah**

1. Lembaga lebih memperhatikan lagi bawahannya atas apa yang karyawan kerjakan, serta lebih memperketat lagi aturan-aturan agar karyawan tidak

menunda-nunda pekerjaan untuk dapat bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Lembaga meningkatkan karyawannya agar dapat bekerja mencapai target yang telah ditentukan serta memperhatikan kompetensi bawahannya dalam bekerja.
3. Dari pihak pimpinan lebih memahami bawahannya dalam setiap melaksanakan tugas untuk dapat memiliki suatu potensi yang tinggi dalam bekerja yang sesuai lembaga inginkan.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji f dilakukan dengan melakukan pengujian secara simultan antara nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja dan variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen maka akan dianalisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Dari hasil yang diperoleh regresi linier berganda nilai f hitung 19,224 dengan tingkat sig 0,000 maka hal ini akan dibuktikan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel. Dimana f tabel untuk  $\alpha = 0,05$  yaitu  $f_{0,05(2)(27)} = 3,37$ . Maka dengan demikian f hitung lebih besar dari f tabel yang mempunyai tingkat sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja dan komitmen karyawan secara bersama-sama mempengaruhi dan dapat dijelaskan dalam variasi turun-naiknya variabel kinerja karyawan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.513	2	65.257	19.224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	91.653	27	3.395		
	Total	222.167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil SPSS Versi 24

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Dari hasil penelitian pada nilai koefisien regresi maka diketahui nilai koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial. Bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,367$  yang mempunyai standar eror sebesar 0,118 dinyatakan signifikansi karena  $t$  hitung = 3,110 lebih besar dari  $t$  tabel dengan menggunakan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dengan  $d.f = n-k = 30-2 = 28$ , mempunyai nilai  $t$  tabel = 1,701 atau dari tabel dapat dilihat mempunyai tingkat signifikansi 0,04 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Republik Indonesia.
2. Dari hasil penelitian pada nilai koefisien regresi maka diketahui nilai koefisien  $X_2 = 0,316$  yang mempunyai standar eror sebesar 0,142 dinyatakan signifikansi karena nilai  $t$  hitung = 2,226 lebih besar dari  $t$  tabel dengan menggunakan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dengan  $d.f = n-k = 30-2 = 28$  mempunyai  $t$  tabel = 1,701 atau dari tabel dapat dilihat mempunyai tingkat signifikansi 0,035 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti variabel komitmen karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Republik Indonesia.
3. Dari hasil perhitungan maka diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen karyawan secara simultan maka diperoleh nilai  $F_{hitung} = 19,224$  dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dalam hal ini juga akan dibuktikan dengan

membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dimana nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  yaitu  $F_{0,05(2)(28)} = 3,38$  dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti bahwa disiplin kerja dan komitmen karyawan secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan dapat dijelaskan dalam variasi dari turun naiknya kinerja karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Republik Indonesia.

4. Berdasarkan pada hasil Disiplin Kerja terdapat 6,7% dari jawaban responden yang memiliki tingkat terendah karena dalam setiap bekerja para karyawan tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan sering menunda pekerjaannya, dan sering menunda pekerjaannya maka akan dapat tidak tercapainya tujuan perusahaan inginkan, dari hasil Komitmen Karyawan terdapat 6,7% yang memiliki tingkat terendah karena kebanyakan para pegawai tidak bekerja dengan maksimal maka dalam bekerja para karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta dari hasil Kinerja Karyawan terdapat 3,3% yang memiliki tingkat terendah karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai yang perusahaan inginkan dan banyaknya para karyawan tidak memiliki potensi yang tinggi dalam bekerja di dalam suatu lembaga perusahaan.

### Saran

1. Pimpinan lebih memaksimalkan karyawannya dalam bekerja serta memperketat aturan-aturan lembaga untuk dapat mencapai tujuan yang telah diinginkan.
2. Pimpinan lebih memperhatikan bawahannya bila ada karyawan yang tidak

kompeten dalam bekerja, dari pihak lembaga harus memindahkan karyawan tersebut yang sesuai potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Sebaiknya pimpinan dan bawahannya harus lebih bekerja sama dalam bekerja serta memperbanyak memberikan ide di dalam suatu forum organisasi agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal yang telah ditetapkan lembaga.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, FKIP Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2010
- Bohlander Snell, *Prinsip-prinsip, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2010
- Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012
- Davis, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Media, Bogor 2015
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung, 2016
- Luthans, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Cetakan ke-12, PT RajaGrafindo Persada, Yogyakarta, 2017
- Lijan Sinambela Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Moekjiat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Mandar Maju, Bandung, 2010
- Mangkuprawira, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta 2007
- Mowday dalam Sopiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Edisi Revisi, PT. Refika Aditama, Bandung 2017
- Mustaqim, *Modul Workshop SPSS Versi 24*, Program Studi Manajemen, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, 2018
- Robbins, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung, 2016
- Moehariono, *Pengertian Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, 2012
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, Edisi Revisi, PT. Refika Aditama, Bandung 2017
- Schermerhorn, Hunt, Osbrorn, dan Uhl-Bien, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Gava Media, Yogyakarta, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-17, Alfabeta, Bandung, 2013
- Siagian (dalam Edy Sutrisno), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung, 2016
- Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo, 2018