

Bagaimana Komitmen Kerja dan Disiplin Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Kota Makassar)

Andi Muh. Fara Kessi^{✉1}, Ismail H A²

Program Studi Manajemen, STIE Wira Bhakti, Indonesia¹

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia²

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.2105>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis sebab akibat, dengan menggunakan analisis korelasi untuk mengukur dua variabel atau lebih. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Penelitian ini menggunakan dua metodologi, yakni Analisis deskriptif dengan menggunakan perangkat Microsoft Excel untuk melihat deskripsi dari responden; dan analisis regresi, yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat SPSS v24 Windows. Hasil yang dilihat dari nilai t dan signifikansi, menunjukkan bahwa dedikasi/ komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan analisis selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian koefisien determinasi atau nilai R square untuk penilaian variabel kinerja karyawan sebesar 0,470 yang memiliki arti bahwa 47,0% komitmen kerja dan disiplin dapat memproyeksikan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Kota Makassar.

Kata Kunci: Komitmen Kerja; Disiplin; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the importance of the influence of work commitment and discipline on employee performance at the Makassar Municipal Waterworks. This study uses quantitative methods to analyze cause and effect, using correlation analysis to measure two or more variables. The sampling technique used in this research is simple random sampling. This study uses two methodologies, namely descriptive analysis using Microsoft Excel to view descriptions of respondents; and regression analysis, which uses multiple linear regression analysis methods using SPSS v24 for Windows. The results seen from the t value and significance, indicate that dedication/ work commitment has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, subsequent analysis shows that discipline also has a positive and statistically significant effect on employee performance, with a t-value and a significance level greater than 0.05. Testing the coefficient of determination or the value of R square for employee performance variable assessment is 0.470 which means that 47.0% of work commitment and discipline can project employee performance at Makassar Municipal Waterworks.

Keywords: Work Commitment; Discipline; Employee Performance

Copyright (c) 2022 Andi Muh. Fara Kessi

[✉] Corresponding author :

Email Address : farakessi@wirabhaktimakassar.ac.id

Received: June 6, 2022; Accepted: June 20, 2022; Published: June 30, 2022.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga mampu bertahan dalam ketatnya persaingan sekarang ini. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga di Indonesia banyak perusahaan mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Karena pada hakekatnya sebuah perusahaan merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang digunakan, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Hidayat, 2012). Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen kerja yang kuat dalam individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan perusahaan. Komitmen kerja adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki dalam Putu I wayan, 2017). Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman, 2011). Tingkat disiplin kerja dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, karena digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pemimpin perusahaan harus bekerja keras dalam hal komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan.

Perusahaan daerah air minum atau singkatnya dikenal dengan PDAM sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda awal abad ke-20 karena adanya tuntutan jasa air bersih oleh masyarakat umum, sebagai salah satu perusahaan publik yang ada daerah, PDAM sangatlah diperlukan bagi seluruh golongan masyarakat. Sesuai dengan visinya yaitu menjadi salah satu perusahaan air minum terbaik, mandiri, dan profesional serta berwawasan global. Fenomena yang terjadi pada komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di PERUMDA Air Minum Kota Makassar terkait pada komitmen kerja ditemukan bahwa komitmen kerja belum optimal dan masih terbilang kurang baik,

dimana ada beberapa pegawai yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja terlihat acuh dan kurangnya rasa tanggung jawab dan juga rasa kepemilikan sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya. Fenomena yang terjadi pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PERUMDA Air Minum Kota Makassar terkait pada disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti jam kerja, mereka masuk kerja jam 09.00 Wita dan pulang sebelum 17.00 Wita, disamping itu karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai, kurangnya kesadaran akan peraturan perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis dikarenakan kurang tegasnya pemimpin dalam pengawasan terhadap pelanggaran pegawai serta pembagian tugas yang tidak sesuai dengan jabatannya, hal itulah yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan.

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Rananda Nova Abdiani (2019), melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di PTPN IV Pabatu. Hasil penelitian komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PTPN IV pabatu serdang bedagai. Pingkan Marsoit, dkk (2017), melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi jasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Nabila Crisnina Nst (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena diatas menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh komitmen kerja dan disiplin kerja dan memiliki andil yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk melihat peran dari komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Perumda Air Minum PDAM kota Makassar*".

Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut Mangkunegara, (2008). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komitmen kerja, Komitmen kerja adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut "merasa memiliki"perusahaannya atau organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen kerja yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu I wayan (2017) komitmen kerja adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson (dalam wibowo, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen

organisasi mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Disiplin Kerja, Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin-disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Kedisiplinan adalah sikap yang secara sukarela menaati semua peraturan dan menyadari semua tugas dan tanggungjawabnya. Dalam dunia kerja disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan; datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006).

Kinerja Karyawan, Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Sedangkan menurut Hasibuan (2015) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang ditentukan. Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum PDAM Kota Makassar.

H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum PDAM Kota Makassar.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan studi kasualitas yaitu mengukur dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Kuncoro, 2003). Studi kasualitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pada penelitian ini, untuk mendapatkan data yang komprehensif, maka peneliti akan mengumpulkan data primer, dimana data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui koesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap para karyawan tetap pada PDAM kota Makassar, dan data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian.

Untuk menunjang penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut : Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi tentang kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PERUMDA Air Minum Kota Makassar, seperti

sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 1.016 orang responden yaitu seluruh karyawan tetap yang ada di kantor perusahaan umum air minum PDAM kota makassar, sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana atau bisa disebut simple random sampling. Simple random sampling adalah suatu sampel yang terdiri atas sejumlah elemen yang dipilih secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan tetap yang dikhususkan pada bagian personalia, perusahaan umum air minum PDAM Kota Makassar.

Proses analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan rumus:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja (variabel terikat)
- a = Konstanta
- X1 = Komitmen Kerja (variabel bebas)
- b₁, b₂ = Nilai koefisien
- X2 = Disiplin Kerja (variabel bebas)
- e = error / variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas, Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

	Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.630	0.000	VALID
	X1.2	0.564	0.000	VALID
	X1.3	0.692	0.000	VALID
	X1.4	0.494	0.000	VALID
	X1.5	0.589	0.000	VALID
	X1.6	0.506	0.000	VALID
	X1.7	0.543	0.000	VALID
	X1.8	0.390	0.001	VALID
	X1.9	0.366	0.002	VALID
	X2	X2.1	0.538	0.000
X2.2		0.529	0.000	VALID
X2.3		0.764	0.000	VALID
X2.4		0.553	0.000	VALID
X2.5		0.655	0.000	VALID
X2.6		0.730	0.000	VALID
X2.7		0.654	0.000	VALID
X2.8		0.804	0.000	VALID
X2.9		0.675	0.000	VALID
X2.10		0.262	0.028	VALID
Y	Y.1	0.470	0.000	VALID
	Y.2	0.286	0.016	VALID
	Y.3	0.528	0.000	VALID

Y.4	0.629	0.000	VALID
Y.5	0.706	0.000	VALID
Y.6	0.533	0.000	VALID
Y.7	0.657	0.000	VALID

Sumber Tabel 1 Data Diolah Peneliti (2022)

Tabel tersebut menunjukkan hasil valid dari uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Komitmen Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (\geq) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

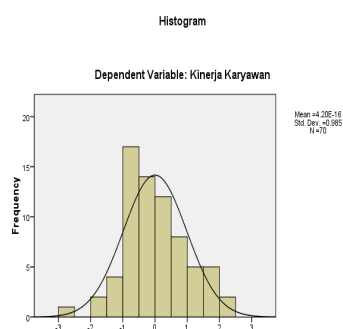
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0.655	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.684	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.607	Reliabel

Sumber Tabel 2 Data Diolah Peneliti (2022)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar (\geq) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

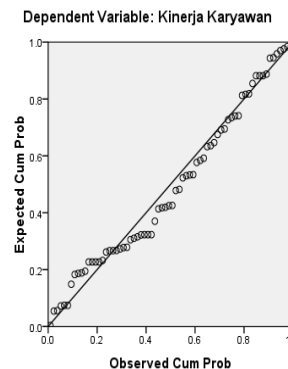
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, diagram Histogram dan uji statistic Kolmogorov-simirnov. Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian pada uji statistik Kolmogorov-smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov > 0.05 atau 5%.

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42573677
	Absolute	.108
Most Extreme Differences	Positive	.108
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.388
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Tabel 3 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,388 > 0,05 yang menandakan bahwa data berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujaradi dalam Sumarmo Zain, 1997). Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar

atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

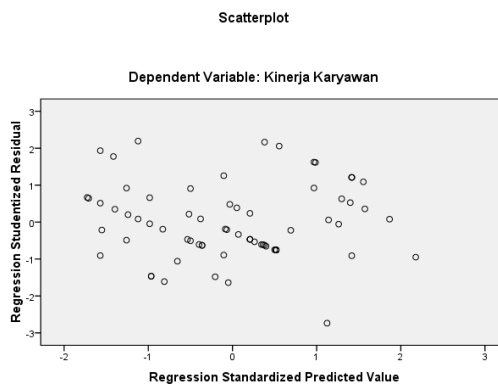
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komitmen Kerja	.821	1.218
	Disiplin Kerja	.821	1.218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Tabel 4 Data Diolah Peneliti (2022)

Dari hasil output tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.793	3.240		2.097	.040
1 KomitmenKerja	.209	.075	.275	2.803	.007
Disiplin Kerja	.394	.074	.522	5.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Tabel 5 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 6,793 + 0,209X_1 + 0,394X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta adalah 6,793 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 6,793.
- Koefisien regresi Komitmen Kerja (b1) adalah 0,209 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,209 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Komitmen Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Komitmen Kerja suatu pegawai maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (b2) adalah 0,394 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,394 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Disiplin Kerja suatu pegawai maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hasil Uji Kofesien Determinasi (R^2), Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.454	1.44686

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

Sumber Tabel 6 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,685 atau 68,5%, nilai ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel - variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,470 atau 47,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), dan hal ini 53,0% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (F), Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.328	2	62.164	29.695	.000 ^a
	Residual	140.258	67	2.093		
	Total	264.586	69			

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

Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,695 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. $0,000 > 0,05$, maka variabel - variabel X yang terdiri dari Komitmen Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), dalam penelitian ini secara bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan, Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan: Apabila sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_1 diterima; Apabila sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil uji parsial tabel 23 diatas dapat diketahui pengaruh masing - masing variabel independen yang terdiri dari Komitmen Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1), Komitmen Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X_1 = 2,803$ dan nilai signifikansi X_1 sebesar $0,007 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kata lain H_1 diterima.

Hipotesis 2 (H2), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X_2 = 5,320$ dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kata lain H_2 diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum PDAM Kota Makassar, Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan

bahwa komitmen kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Di peroleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X1 = 2,803$ dan nilai signifikansi $X1$ sebesar $0,007 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa kualitas komitmen kerja ($X1$) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika komitmen kerja baik maka kinerja karyawan meningkat. Beberapa definisi komitmen kerja dikemukakan oleh Indra Kharis komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi perusahaan tersebut. Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson Komitmen kerja merupakan suatu keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap tinggal dan bertahan menjadi anggota organisasi. Makna dari kedua pandangan terkait komitmen kerja diatas ialah komitmen kerja dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arif Budi santoso (2017) yang menghasilkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang pamulang.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum PDAM Kota Makassar, Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X2 = 5,320$ dan nilai signifikan $X2$ sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ($X2$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan naik maka kinerja karyawan juga ikut naik. Beberapa definisi disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja, yang ada atau disiplin adalah sikap sadar diri, dan bertingkah laku yang sesuai dengan aturan dari organisasi tertulis maupun tidak tertulis. Maksud dari kedua definisi diatas adalah disiplin kerja dapat dilihat dari seberapa patuh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak terlepas dari aturan-aturan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purnamasari pane (2018) menghasilkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan terbukti secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Artha Gita Sejahtera Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air minum PDAM kota Makassar. Hal ini berarti jika komitmen kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air minum PDAM kota Makassar. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat; (3) Berdasarkan hasil penelitian diatas

dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun Berdasarkan pembahasan dan simpulan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : (1) Bagi Perumda Air Minum PDAM kota Makassar , sebaiknya meningkatkan komitmen kerja agar dapat mencapai hasil kinerja yang diharapkan perusahaan. Juga tetap, pertahankan tingkat kedisiplinan karyawan agar dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan; (2) Bagi karyawan, diharapkan agar selalu mempertahankan kinerja yang baik dengan selalu menjaga komitmen kerja, karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum PDAM kota makassar dengan indikator jawaban responden bahwa karyawan meerasa memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan selalu bekerja secara efektif dan mengutamakan kualitas kerja mereka; (3) Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel lain dari komitmen kerja dan disiplin kerja karena nilai dari hasil uji R Square (R^2) kedisiplinan dan komitmen kerja berpengaruh sebesar 47% terhadap kinerja karyawan .

Referensi :

- Agus Ali Suharto., 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.
- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Basalamah, J., Syahnur, M. H., & Basalamah, A. (2020). Recruitment And Selection Practice On Indonesia State-Owned Enterprise: A Literature Review. *Manajemen Bisnis*, 10(2).
- Engka, A. T. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pdam kabupaten bone* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Firmanwansyah, f. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga penjualan pada pt astra honda motor (ahm) Palembang* (doctoral dissertation, 021008 universitas tridinanti Palembang).
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2016), Hlm. 67-68.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs.,M.Si, 2017, *Manajemen sumber daya manusia (pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai)*.
- Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Peran Lingkungan Keluarga Dan Efikasi Diri Yang Memotivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Young Entreprenuer. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(3), 331-342.

- Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Factors that Increase Work Productivity of Civil Servant at the Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 19(2), 119-132.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83.
- Rachmawati Rachman. 2018. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab.Malang". *Jurnal Manajemen Jayanegara* Vol.10 No.1 2018.
- R.A. Rodia Fitri Indriani. 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmprom)*. Volume 2 Nomor 2 Edisi Juli 2021.
- Ramadanti, S. A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Loyalitas kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ENZO MEDAN (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo: Jakarta
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 98-105.
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 4(2), 151-161.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2)
- Susanti, E., & Erpidawati, E. H. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB. *Menara Ilmu*, 12(10).
- Syamsi, S., Imaduddin, I., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 4(2), 98-103.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- TI Pratama-2019, Pembentukan modal intelektual, kompetensi, komitmen, dan pengendalian kerja dalam mewujudkan kinerja karyawan
- Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.