Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@ gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 38796-38802

Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II

Andi Syafrizal [1], Syafrizal[2], Julkarnain[3],
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
Corresponding Author: Supriadi Email: syafrizal@ fe.uisu.ac.id

Published: December , 2025

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total sampling yaitu mengambil seluruh populasi di Kantor tersebut.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ (3,622 > 1,688,), variabel Komitmen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ (2,834 > 1,688). Secara Simultan variabel Disiplin kerja dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel,}$ (10,872 > 3,28). Nilai R^2 (RSquare) sebesar 0.513, yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja dan Komitmen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II sebesar 51,30%, dan sisanya sebesar 48,70% lagi, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Keywords: Disiplin, Komitmen dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pada era saat ini dengan berkembangnya dunia bisnis maka persaingan menjadi hal yang tidak bisa dihindari oleh suatu perusahaan atau organisasi. Agar dapat bersaing maka perusahaan atau organisasi harus mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan perencana, pelaksana dan penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bisa ditentukan dari sikap dan perilaku pegawainya. Untuk menciptakan organisasi yang kompeten di perlukan peran dari para pegawai, terutama kinerja pegawai sangat menentukan baik buruknya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki andil dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk kepentingan instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi

bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah.

Menurut Koswara, (2018:45) Kinerja dapat dirumuskan: Sebagai kerja yang dicapai, berupa prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk kemampuan kerja guna melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu, berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja merupakan syarat mutlak yang dijadikan acuan dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil prestasi kerja, jika kinerja seseorang rendah, maka prestasi kerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya, jika kinerja seseorang tinggi, maka loyalitas dan prestasi kerja akan tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian kepegawaian di kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dan tidak sesuai dengan surat keputusan yang telah sahkan seperti melanggar jam kerja, jam istirahat dan jam pulang yang di langgar oleh beberapa pegawai.

Selain disiplin kerja faktor yang di duga menyebabkan kinerja menurun adalah komitmen yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seorang pegawai terkait keterlibatannya dalam sebuah instansi. Hasil penelitian Setyaningdyah (2013) menyatakan bahwa disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orangorang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013) mengemukakan bahwa pegawai dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi pegawai di instansi yang bersangkutan, sehingga memiliki rasa keinginan yang lebih tinggi untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu pegawai yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi menjadi sangat penting karena dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan rasa cintanya terhadap instansi dan akan mempengaruhi perkembangan instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Perbendaharan Negara Medan II. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini Disiplin kerja, Komitmen, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini penulisdirencanakan mulai dari bulan April 2025 s/d Juni 2025. Menurut Sugiono (2004:93) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Pelayanan Perbendaharaan

Negara Medan II yang berjumlah 36 orangTeknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi berganda adalah analisis regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.215	1.738	.421	8.535	.000
	Disiplin	.561	.128	.271	3.622	.000
	Komitmen	.413	.137	.567	2.834	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : Y = 6,215+ 0,561X_1 + 0,413X_2

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas. Nilai konstanta sebesar 6,215 menyatakan bahwa jika Disiplin kerja dan Komitmen diabaikan maka nilai Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II sebesar 6,215 (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X_1 sebesar 0,561 menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,561 atau sebesar 56,10 % terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X_2 sebesar 0,413 menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh sebesar 0,413 atau sebesar 41,30 % terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II (asumsi faktor lain konstan).

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.215	1.738	.421	8.535	.000
	Disiplin	.561	.128	.271	3.622	.000
	Komitmen	.413	.137	.567	2.834	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung 3,622 dan t tabel 1,688, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,622 > 1,688), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung 2,834 dan t tabel 1,688, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,834 > 1,688), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1912.182	2	516.125	10.872	.001[b]
	Residual	1425.160	34	16.242		
	Total	3337.342	36			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, komitmen

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 10,872. Sedangkan angka F_{tabel} dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan dk = n-2 atau 36-2 = 34. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} = 3,28. Dengan demikian diperoleh nilai F_{hitung} = 10,872 > F_{tabel} = 3,28, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Komitmen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Disiplin kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

DAFTAR PUSTAKA

Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The effect of work discipline on employees' performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. Review of Integrative Business and Economics Research, 8, 136-144.

Budiarti, I. (2013). Analisis kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Jurisma: Jurnal Riset & Manajemen. 6(1), 1-8.

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191- 206.

Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali cargo cabang kerobokan. EMAS, 2(3), 202-208.

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 7(1).

Hasan, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1), 65-78.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung, 28(2), 187-210.

Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 44(1), 31-39.

Kurniawan, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(2).

Kusumayadi, F., & Ali, M. (2019, December). Iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantorsekretariat DPRD Kabupaten Bima. In Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan.

Liyas, J. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 3(2), 169-180.

Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).

Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019, November). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. In Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan (pp. 442-446).

Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi inbound call center). Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 352-362.

Nugraha, D. R., & Syarifuddin, S. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Pt Primajasa Perdanarayautama Bandung. eProceedings of Management, 5(3).

Rialmi, Z. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada pt. bhakti karya distribusi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 286-293.

Rini, D. P., Rusdarti, T. A., & Ambalika, P. A. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerjadan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb). Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 69 – 88.

Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan:dari teori dan praktik. Jakarta:Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22-33.

Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2018). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. Psikodimensia, 13(1), 98.

Simamora, H. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sopiah, S. (2018). Prilaku organisasional. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulistiani, S., & Sinaulan, J. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada kementerian kelautan dan perikanan direktorat jenderal perikanan budidaya republic indonesia. JURNAL EKONOMI, 22(2), 178-190.

Suwatno.(2020). Asas-asas manajemen sumber daya manusia. Bandung: Penerbit suci Press.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.

Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).

Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Informatika, 1(2).

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayampek.