

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 9, Oktober 2024, P. 566-575
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13884316>

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Meulaboh

Nur Batia¹, Siti Hajar²

¹² Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen STIMI Meulaboh, Jurusan S1 Manajemen
Email : nurbatia40@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap fenomena yang terjadi pada Karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Meulaboh. Metode Data yang digunakan dalam penelitian ini teknik *Non Probability Sampling* dengan Sampel 25 Karyawan yang ada di BPJS Ketenaga Kerjaan Meulaboh. Data yang digunakan adalah data Primer dan data Skunder. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis menggunakan Software SPSS22 dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Meulaboh.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to use a quantitative approach to the phenomena that occur in BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh Employees. The Data Method used in this study is the Non Probability Sampling technique with a Sample of 25 Employees at BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh. The data used are Primary data and Secondary data. The data analysis techniques that will be used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing using SPSS22 Software and Determination Coefficient. The results of this test state that the Influence of Commitment and Work Discipline has an effect on the Performance of BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh Employees.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Discipline, Performance*

Article Info

Received date: 15 September 2024

Revised date: 25 September 2024

Accepted date: 03 Oktober 2024

PENDAHULUAN

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi (Hasibuan, 2013 : 10). Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan

penerapan disiplin kerja dapat menumbuhkan kembangkan performance/kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinor, 2020:99).

Adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat disiplin kerja sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Syamsuddinor dan Sidanti (2021:88) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Herscovitch dan Meyer (2002, dalam El-Kassar, 2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja mengenali tujuan dan sasaran organisasi dan mereka bersedia untuk membuat usaha dan bekerja lebih keras untuk membantu kesejahteraan. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis yang dirasakan oleh seseorang untuk organisasi; itu akan mencerminkan sejauh mana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif organisasi.

Deviana (2017:90) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Secara konseptual, hal ini dapat dikarakteristikan setidaknya oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b) Ketersediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2012:90) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yaitu faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor individu terdiri dari: *job expectations, psychological contract, job choice* faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi yaitu sejauh mana organisasi mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga kemudian karyawan dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi. Faktor organisasi terdiri dari: *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Faktor non organisasi yaitu merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Faktor non organisasi terdiri dari: *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Indikator Kualitas Pelayanan

Menurut Pathan dkk (2016:179) ada beberapa indikator yang dapat menjadi alat ukur, diantaranya sebagai berikut :

1. Pimpinaan Memprioritaskan Kesejahteraan Karyawan
Kesejahteraan tentunya adalah hal yang wajib diwujudkan di setiap perusahaan. Kesejahteraan karyawan yang baik maka akan berdampak positif terhadap performa bisnis perusahaan. Perusahaan yang sukses sadarkalau untuk meraih kesuksesan didalam bisnis bergantung pada karyawan yang mau berjuang.
2. Mendalami Pengetahuan Dalam Peningkatan Kinerja
 - a. Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi.
 - b. Kejujuran Karyawan
Kejujuran dikatakan sebagai kekuatan yang dimiliki karyawan untuk bekerja didalam sebuah organisasi, karena dasar itu karyawan yang memiliki komitmen afektif harus mampu bekerja dengan jujur jika mereka meniginkan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

3. Kemahiran Dalam Berorganisasi

Seseorang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan rasa keinginan untuk tetap ada dalam organisasi, sehingga akan memperlihatkan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:50) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017:194-198)

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluarkemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan coss relationship hendaknya harmonis.

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan

Kinerja

Kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil. Kaban(2019:209). Kinerja adalah suatu sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Mangkusumo (2012:61) mengemukakan kinerja adalah sejauhmana seseorang telah menanamkan bagian dalam melaksanakan strategi-strategi organisasi baik dalam pencapaian sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang dan atau dengan memperhatikan kompetensi-kompetensi.

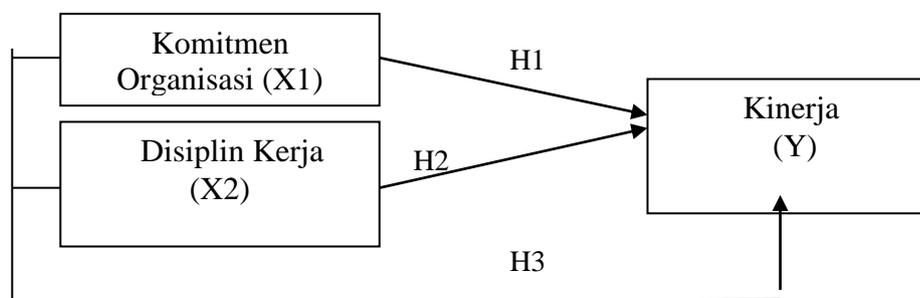
Mangkunegara (2013:62) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah *a way of measuring the contribution of individuals to their organization* (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:151), terdapat enam indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- Efektif*, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- Efisien*, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan pengeluaran serendah mungkin
- Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
- Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai ditinjau dari aspek kesehatan

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

H₀₁: Tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

H_{a1}: Ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

H₀₂: Tidak ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

H_{a2}: Ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

H₀₃: Tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

H_{a3}: Ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Meulaboh, Waktu Penelitian ini di lakukan pada Bulan Februari samapai Mei 2024.

Populasi

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari responden. Data yang di ambil adalah Populasi pada penelitian ini mengacu pada keseluruhan karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan data tersebut maka jumlah populasi pada penelitian ini adalah 25 orang.

Sampel

Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Non Probability Sampling dengan menggunakan Total Sampling. Menurut Sugiyono (2017:86), Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Arikunto (2017:90) Maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. Karena sampel pegawai BPJS Ketenagakerjaan adalah sebanyak 25.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik studi literatur yang dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data skunder sebagai landasan teoritis dan penelitian lapangan dilakukan dengan cara: observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, wawancara yaitu dilakukan dengan Karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Meulaboh serta memberikan kuesioner yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan tertulis sebagai data-data yang dapat menjadi pendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1.

Variabel	Item	r hitung	r Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X₁)	X1.1	0,965	0,3610	Valid
	X1.2	0,687	0,3610	Valid
	X1.3	0,965	0,3610	Valid
	X1.4	0,952	0,3610	Valid
	X1.5	0,965	0,3610	Valid
	X1.6	0,952	0,3610	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,980	0,3610	Valid
	X2.2	0,718	0,3610	Valid
	X2.3	0,980	0,3610	Valid
	X2.4	0,920	0,3610	Valid
	X2.5	0,980	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,945	0,3610	Valid
	Y2	0,676	0,3610	Valid
	Y3	0,945	0,3610	Valid
	Y4	0,959	0,3610	Valid
	Y5	0,945	0,3610	Valid
	Y6	0,832	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Data diolah Peneliti 2024

2 Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 2.

Variabel	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X₁)	0,955	Reliabel
Disiplin Kerja (X₂)	0,944	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	Reliabel

Sumber : Hasil Data diolah Peneliti 2024

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,00	27,00	25,80	,764	25
Std. Predicted Value	-1,047	1,571	,000	1,000	25
Standard Error of Predicted Value	,000	,000	,000	,000	25
Adjusted Predicted Value	25,00	27,00	25,80	,764	25
Residual	,000	,000	,000	,000	25
Std. Residual	0
Stud. Residual	0
Deleted Residual	,000	,000	,000	,000	25
Stud. Deleted Residual	0
Mahal. Distance	1,440	3,840	1,920	,980	25
Cook's Distance	0
Centered Leverage Value	,060	,160	,080	,041	25

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,828) lebih besar dari nilai alpha (α = 0,05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,000	,000		.	.		
X1	1,000	,000	1,000	.	.	,040	25,200
X2	,000	,000	,000	.	.	,040	25,200

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3.2 diatas, menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja yaitu 0,40 atau lebih besar dari 0,10 (0,40 > 0,10). Sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu 25.200 lebih besar dari 10 (25.200 > 10), Maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinieritas pada variabel bebas penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6
Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	1,000	,980
	X1	1,000	1,000	,980
	X2	,980	,980	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	25	25	25
	X1	25	25	25
	X2	25	25	25

Berdasarkan tabel 6 diatas, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (X1) nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Kemudian, variabel disiplin kerja (X2) nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 > 0,05. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,000	,000		.	.		
X1	1,000	,000	1,000	.	.	,040	25,200
X2	,000	,000	,000	.	.	,040	25,200

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data diolah Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut :
 $Y = 4,000 + 1,000 X_1 + 0,000 X_2 + e$

Hasil analisa regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 4,000, menunjukkan bahwa jika variabel independen komitmen organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) tetap ada sebesar 4,000 satuan.
- b. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 1,000, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi akan menaikkan 1,000 satuan kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan menurunkan 0,000 satuan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t Parsial

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas nya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat nya. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable *dependent* (Y). berikut table yang diperoleh dengan bantuan SPSS22.

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,000	,000		.	.		
X1	1,000	,000	1,000	.	.	,040	25,200
X2	,000	,000	,000	.	.	,040	25,200

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel 4.2 koefisien pada uji t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,70113 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n-k$ (30-2) yaitu 28 dan Sig. 0,05. Berikut pembahasan dari uji t antara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F (Uji Anova)

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel *independent* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y). Berikut tabel yang diperoleh dengan bantuan SPSS22

Tabel 9. Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,000	2	7,000	.	. ^b
	Residual	,000	22	,000		
	Total	14,000	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui hasil perhitungan uji F responden menunjukkan bahwa $F_{hitung} 961,714 > 4,20$ dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya secara simultan variabel independen X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel dependen Y .

d. Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 10. Hasil uji korelasi (R) dan Determinasi (R^2)Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,000 ^a	1,000	1,000	,000	. ^b

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Not computed because there is no residual variance.

c. Dependent Variable: Y

Dilihat dari tabel 10 koefisien determinasi (R^2) berdasarkan responden menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,986 yang berarti 98,60% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja sisanya 1,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel independen Komitmen Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh (Y) diformulasikan dengan $Y = 1,878 + 1,463 X_1 - 0,634 X_2 + e$. Artinya tanpa variabel komitmen organisasi dan variabel disiplin kerja, kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh tetap ada sebesar 1,878 satuan. Variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.
2. Uji korelasi (R) yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh. Selanjutnya uji Determinasi (R^2) menunjukkan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 98,60% dari kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh sedangkan 1,40 % dijelaskan faktor lain di luar variabel penelitian.
3. Secara parsial atau satu-satu komitmen organisasi (X_1) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh (Y), sedangkan disiplin kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh signifikan.
4. Secara simultan atau bersama-sama variabel komitmen organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Meulaboh.

REFERENSI

- Arianty, Bahagia, Lubis & Siswadi.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Akbar, Amirul., Musadieg, Mochammad Al, & Mukzam, Mochammad Djudi. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* , 2 (47), 33-38.
- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivarietedengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Semarang: Bpfe Universitas Diponegoro.
- Harmen, H., & Amanah, D. (2013). Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 5 (3), 205-213.
- Imron.(2018). Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja. Magelang: Unimma Press.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* , 11 (1), 78-91.

- Nurbiyati, T., & Wibisono, K. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, 22 (1), 21- 37.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2 (2), 175-186.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan Ke 4. Bandung. Alfabeta. 2013
- Slovin. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sajangbati, Ivonne A.S. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabangbitung". Vol. 1 NO.4, 2013.