

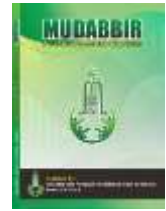


# JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pariyani<sup>1</sup>, Syafrizal<sup>2</sup>, Prasetyo<sup>3</sup>

<sup>1 2 3</sup>Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Email: [variyanickp@gmail.com](mailto:variyanickp@gmail.com)<sup>1</sup>, [syafrizall@fe.uisu.ac.id](mailto:syafrizall@fe.uisu.ac.id)<sup>2</sup>, [prasetyo@fe.uisu.ac.id](mailto:prasetyo@fe.uisu.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hipotesis yang diajukan adalah: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang beralamat di jalan Sukarama Lingkungan V Aek Kanopan Timur Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, email: [disdik@labura.o.id](mailto:disdik@labura.o.id), dengan populasi sebanyak 72 orang, dan sampel penelitian sebanyak 70 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work discipline and organizational commitment, both partially and simultaneously, on employee performance at the Education Office of Labuhanbatu Utara Regency. The proposed hypothesis is: There is a significant effect of work discipline and organizational commitment, both partially and collectively, on employee performance at the Education Office of Labuhanbatu Utara Regency. The research was conducted at the Education Office of Labuhanbatu Utara Regency, located at Jalan Sukarame Lingkungan V Aek Kanopan Timur, Kualuh Hulu District, Labuhanbatu Utara, email: [disdik@labura.o.id](mailto:disdik@labura.o.id), with a population of 72 individuals and a sample size of 70 individuals. Based on the analysis results, it was found that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Education Office of Labuhanbatu Utara Regency. Organizational commitment also has a positive and significant effect on employee performance at the Education Office of Labuhanbatu Utara Regency. Collectively, there is a positive and significant effect of work discipline and organizational commitment on employee performance at the Education Office of Labuhanbatu Utara Regency. Thus, the proposed hypothesis is accepted as true.*

**Keywords:** *Work discipline, Organizational commitment, and Employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya berfungsi sebagai bagian dari sistem organisasi, tetapi juga sebagai elemen penting dalam manajemen kinerja yang berfokus pada pencapaian hasil kerja, baik secara individu maupun organisasi. Oleh karena itu, setiap individu diharapkan memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik sumber daya yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Pegawai berperan sebagai faktor utama dalam kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan memotivasi pegawai, perusahaan dapat menumbuhkan komitmen organisasional yang mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dan memberikan pelayanan terbaik, sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi, karena hal ini berkaitan langsung dengan pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian ini berfokus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebuah instansi di bawah wewenang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Kementerian Pendidikan Nasional. Dinas ini memiliki tugas merumuskan kebijakan operasional dalam bidang pendidikan dan memiliki kewenangan terkait dengan dunia pendidikan di wilayah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Namun, hasil wawancara dan

kuesioner pra-survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara masih rendah, terutama dalam hal kuantitas kerja. Beberapa pegawai belum mencapai target yang ditentukan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang berdampak pada rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin akan datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Penelitian oleh Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nikos Distribution Indonesia.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi. Tingginya komitmen organisasional akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan usaha lebih dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Penelitian oleh Afni Can Yasri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perlu fokus pada peningkatan disiplin kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai. Hilangnya disiplin dan komitmen dapat berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan populasi seluruh staf dan pegawai berjumlah 72 orang. Teknik sampling jenuh digunakan dengan melibatkan 70 responden (tidak termasuk Kepala Dinas dan peneliti). Responden berasal dari berbagai golongan jabatan dengan komposisi 2 orang golongan IV/B, 6 orang IV/A, 6 orang III/D, 7 orang III/C, 2 orang III/B, 5 orang III/A, 1 orang II/C, dan 43 honorer.

## **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1-5) yang mencakup indikator:

- a. Disiplin kerja: kehadiran, ketaatan peraturan, standar kerja, kewaspadaan, etika kerja, dan kebutuhan berprestasi
- b. Komitmen organisasi: kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan
- c. Kinerja pegawai: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif

## **Teknik Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan

### **1. Uji Kualitas Data**

- Validitas dengan Pearson Correlation ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel)
- Reliabilitas Cronbach's Alpha ( $\alpha > 0.6$ )

### **2. Uji Asumsi Klasik**

- Normalitas melalui plot grafik
- Multikolinearitas ( $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0.1$ )
- Heteroskedastisitas dengan scatterplot

### **3. Analisis Regresi Berganda**

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

- Uji t (signifikansi parsial)
- Uji F (signifikansi simultan)
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## **Prosedur Penelitian**

Tahapan penelitian meliputi:

1. Penyusunan instrumen penelitian
2. Pengumpulan data primer (April-Juni 2025)
3. Pengolahan data dengan SPSS 23
4. Analisis dan interpretasi hasil

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	1) DK1	0.591	0.235	Valid
	2) DK2	0.651	0.235	Valid
	3) DK3	0.614	0.235	Valid
	4) DK4	0.697	0.235	Valid
	5) DK5	0.744	0.235	Valid
	6) DK6	0.580	0.235	Valid
	7) DK7	0.617	0.235	Valid
	8) DK8	0.699	0.235	Valid
Komitmen organisasi (X2)	1) KO1	0.598	0.235	Valid
	2) KO2	0.525	0.235	Valid
	3) KO3	0.573	0.235	Valid
	4) KO4	0.596	0.235	Valid
	5) KO5	0.658	0.235	Valid
	6) KO6	0.564	0.235	Valid
	7) KO7	0.674	0.235	Valid
	8) KO8	0.677	0.235	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1) KP1	0.684	0.235	Valid
	2) KP2	0.531	0.235	Valid
	3) KP3	0.537	0.235	Valid
	4) KP4	0.710	0.235	Valid
	5) KP5	0.679	0.235	Valid
	6) KP6	0.778	0.235	Valid
	7) KP7	0.679	0.235	Valid
	8) KP8	0.794	0.235	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.758	0.6	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0.747	0.6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.763	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2025

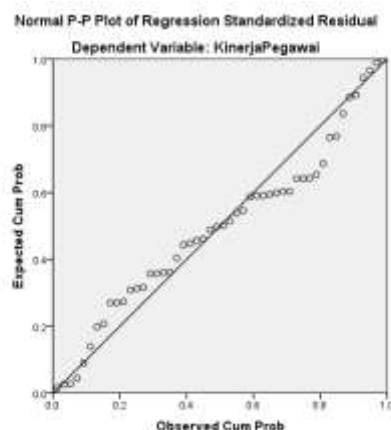
Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

**Gambar 5.1.**  
**Grafik Uji Normalitas Data**



Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.7**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 DisiplinKerja	.972	1.029
Komitmen organisasi	.972	1.029

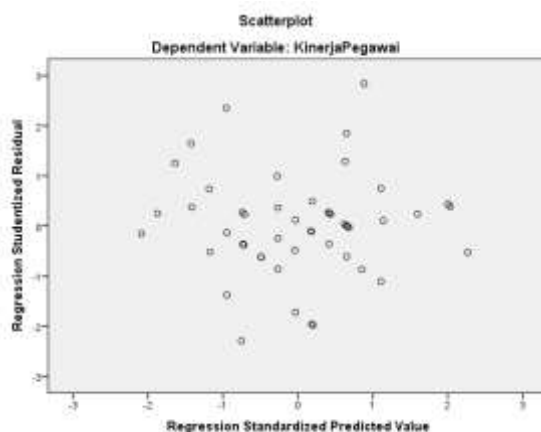
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



**Gambar 5.2.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

## Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

## Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai  $t$  hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan  $\alpha$  5 % atau 0,05. Nilai dari uji  $t$  hitung dapat dilihat dari  $p$ -value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika  $p$ -value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau  $t$  hitung (pada kolom  $t$ ) lebih besar dari  $t$  tabel (dihitung dari *two-tailed*  $\alpha$  = 5 %  $df$ - $k$ ,  $k$  merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan  $t$  tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan  $df=n-k-1$  (pada penelitian ini  $df = 70 - 3 - 1 = 66$ ), sehingga didapat nilai  $t$  tabel sebesar 1,996 disajikan dalam tabel 5.8 sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	2.645	3.276			.807	.422
DisiplinKerja	.176	.076	.172		2.323	.023
KomitmenOrganisasi	.759	.074	.755		10.209	.000

a. Dependent Variable:

KinerjaPegawai

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai  $t$  hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai  $p$ -value (pada kolom Sig.)  $0,023 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t$  hitung  $2,323 >$  dari  $t$  tabel 1,996 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi memiliki nilai  $p$ -value (pada kolom Sig.)  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t$  hitung  $10,029 >$  dari  $t$  tabel 1,996 artinya signifikan. Hal



ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k - 1$ , dan  $df_2 = n - k$ , yaitu  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 70 - 3 = 67$ , sehingga didapat nilai F tabel sebesar 3,134. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	405.750	2	202.875	60.456	.000 <sup>b</sup>
Residual	224.836	67	3.356		
Total	630.586	69			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, DisiplinKerja

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 60,456 pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni  $60,456 > 3,134$ . Hal tersebut berarti jika disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

**Tabel 5.10**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.633	1.832

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, DisiplinKerja

Sumber : Data diolah 2025

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,643. Artinya 64,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi, dan sisanya sebesar 35,7% (100% - 64,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

**Tabel 5.11**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	2.645	3.276			.807	.422
DisiplinKerja	.176	.076	.172		2.323	.023
KomitmenOrganisasi	.759	.074	.755		10.209	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data diolah 2025

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :  $Y = 2,645 + 0,176X_1 + 0,759X_2$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,645 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini disiplin kerja dan komitmen organisasi diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 2,645 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,176 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,176 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,759 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel komitmen organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,759 satuan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu, saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor, saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai bekerja sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan, Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan, saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja, saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai**

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya komitmen organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara ini, saya merasa bangga menjadi bagian di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara ini, saya merasa seolah-olah masalah Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi masalah pribadi, jika saya ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara ini, saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, akan sangat berat bagi saya meninggalkan

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara ini, memutuskan untuk bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya, saya selalu setia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang merupakan kewajiban moral, saya tidak ingin mengecewakan atasan saya dengan melanggar norma-norma yang dianut Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa saya melaksanakan pekerjaan dengan akurat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, saya terampil dalam menyelesaikan tugastugas yang diberikan, saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya, saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Perusahaan, saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas, saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi, saya datang dan pulang dari tempat bekerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai, saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Responden pada penelitian ini berjumlah 72 pegawai, kemudian telah dianalisis, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afni Can Yasri (2016), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari
- Angga Pratama (2020), Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat
- Ardien Ardiansyah, Dinallestari Purbawati. (2020), Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang
- Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Edy Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gidi Bayu Mandewa Wicaksono (2019), Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman (SRITEX)
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hapsari Dyah Herdiany (2015), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mardiani dan Dewi (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisier
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Noor, Juliansyah. (2014). Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Novita, dkk (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rizka Azhari (2020), Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, cv

- Suharsono. (2012). Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Uno, Hamsa B & Nina, Lamatenggo. (2014). Teori kinerja dan pengukuran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Yuniarsih dan Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta