

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS REGIONAL 1 MEDAN TIMUR

M.Arif Hidayah Lubis¹, Adrial Falahi²

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah,
email: arifhudaya1503@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah,
email: adrial.falahi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 78 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,027 > 3,12$). Pada uji hipotesis parsial (Uji T) variabel komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} 2,7986 > t_{tabel} 1,665$) ($0,007 < 0,05$), variabel disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan ($t_{hitung} 1,059 < 1,665$) ($0,293 > 0,05$). Hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,227. Artinya variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 22,7% oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja, sementara sisanya 77,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam menggapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusianya. Secara totalitas, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang tepat untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja terampil. Sumber daya manusia yang terdapat dalam industri itu ialah aspek utama dari tingkatan yang terendah sampai yang paling tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, industri pula wajib mencermati karyawan yang dimilikinya serta dari sistem manajemen itu sendiri di dalam industri wajib mendorong karyawannya supaya mempunyai kinerja yang optimal.

Pegawai dengan hasil kerjanya bersumber pada syarat-syarat pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan di tempatnya bekerja. Setiap pegawai wajib

mempunyai kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya hingga bisa mempunyai kinerja yang baik. Kinerja pada perusahaan hendaknya sangat tergantung pada elemen-elemen yang terdapat pada perusahaan itu sendiri, salah satunya yakni hasil kinerja. Ada pula aspek internal meliputi perilaku, sifat-sifat, karakter, watak raga, kemauan, jenis kelamin, usia, latar belakang budaya serta variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal ialah aspek yang berasal dari area berupa kepemimpinan, perilaku rekan kerja, tipe latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial, serta faktor-faktor yang lain.

Kinerja ialah keadaan yang wajib dikenal serta diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu seperti karyawan untuk mengenali tingkat pencapaian hasil

sesuatu lembaga ataupun pihak perusahaan dihubungkan dengan visi yang terdapat dalam suatu kebijakan operasional yang diambil dari suatu organisasi yang wajib bisa mengenali akibat dari dampak positif dan negatifnya.

Dengan tujuan organisasi ini hanya hendak dicapai lewat komitmen organisasi pada pegawai serta tujuan tanpa komitmen merupakan hal yang sia-sia. Sehingga, pegawai yang diperdayakan membagikan komitmen ini secara mental, emosional serta raga. Perihal ini, karena mereka mengambil bagian dari dalam proses pengambilan keputusan serta pula memegang tanggung jawab atas aksi mereka yang membutuhkan komitmen dengan anggapan bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang menunjang perusahaan untuk bekerja yang secara efisien.

Komitmen organisasi ialah salah satu dimensi sikap yang terutama untuk dapat bisa digunakan serta memperhitungkan kecenderungan karyawan untuk bisa bertahan selaku menjadi anggota organisasi. Komitmen yang besar menjadikan individual peduli dengan keadaan situasi organisasi serta berupaya menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan terdapatnya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Selain itu, bukan hanya komitmen organisasi saja untuk meningkatkan kinerja karyawan namun disiplin kerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perihal ini mendorong semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan ialah pemahaman perilaku seseorang yang secara suka rela mematuhi seluruh peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. PT. Pos

Indonesia merupakan sebuah badan usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia bergerak dibidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan pemerintahan tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (Perum) menjadi sebuah perusahaan (persero)

Dengan meningkatkan kinerja, PT Pos Regional 1 medan timur harus memiliki komitmen dimana suatu komitmen yang diciptakan oleh seluruh komponen individual dalam melaksanakan operasional organisasi serta komitmen ini dijadikan selaku suatu landasan daya saing sebab organisasi ataupun instansi dengan pegawai yang memiliki komitmen akan hendak menemukan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi lain seperti terdapatnya keyakinan untuk menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi dengan harapan organisasi itu untuk meningkatkan kinerja pegawai namun tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Bersumber dari pengamatan pada riset awal (melakukan studi pendahuluan) serta melakukan wawancara kepada staff SDM di kantor Pos Regional 1 Medan Timur dalam upaya menciptakan kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 medan Timur yang efektif dan optimal tetapi masih terdapat permasalahan yaitu pegawai meminta dirinya untuk di PHK dengan berbagai alasan. Terhitung dari bulan Januari 2021-Mei 2021 sudah 6 pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur yang meminta dirinya untuk di PHK (putus hubungan kerja). Hal ini di pengaruhi oleh komitmen organisasi dimana organisasi yang seharusnya untuk

meningkatkan derajat komitmen organisasi kepada diri karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin besar pula usaha dilakukannya untuk organisasi itu sendiri. Dengan kata lain jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat untuk meninggalkan organisasi.

Selain permasalahan komitmen organisasi pada kantor Pos Regional 1 Medan Timur adapun permasalahan lainnya yaitu mengenai kedisiplinan. Dari hasil pra-riset kepada pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur.

Tabel 1
Rekapitulasi Presensi Bulan Januari 2021

PER MINGGU	JUMLAH PEGAWAI	HADIR KESELURUHAN PEGAWAI	ABSEN
Minggu ke 1	76 Orang	339 hari	10,7 %
Minggu ke 2	76 Orang	341 hari	10,2 %
Minggu ke 3	76 Orang	347 hari	8,6 %
Minggu ke 4	76 Orang	340 hari	10,5 %
JUMLAH		1367 hari	40 %

Sumber : Data Absensi Kantor Pos Regional 1 Medan Timur 2021

Dari tabel di atas dilihat bahwa absen dan kehadiran di ambil secara keseluruhan dari pegawai dan dimana absensi di ambil dari 5 hari kerja dalam seminggu, jumlah pegawai sebanyak 76 orang dengan total 380 kehadiran dan absen keseluruhan. Data rekapitulasi presensi kantor pos regional 1 medan timur diambil pada bulan Januari 2021 selama 4 minggu.

Untuk pencapaian tujuan perusahaan yakni salah satunya ialah masih terdapat beberapa pegawai pada Kedisiplinan yang diperlukan untuk memastikan kebenaran konsistensi dalam perilaku pegawai yaitu melanggar peraturan

berupa keterlambatan masuk dalam bekerja terutama kepada kepala kantor regional dan juga para pegawainya sehingga sulit menegakkan hukuman yang tegas kepada pegawainya yang terlambat, karena suatu pimpinan yang seharusnya memberikan contoh yang baik terutama pada kedisiplinan yang ada pada diri seorang pemimpin. Hal ini terlihat pimpinan kurangnya kedisiplinan dan hal lain pada saat jam istirahat pegawai melebihi jam istirahatnya untuk melaksanakan aktivitas lain di luar pekerjaan sehingga kembali ke kantor cukup lama dan pekerjaan yang terselesaikan tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Perihal ini dibuktikan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam masuk kerja ialah dalam menegakkan sanksi-sanksi ataupun hukuman yang tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur yang berlaku untuk seluruh pegawainya tanpa membeda-bedakan jabatan.

berupa keterlambatan masuk dalam bekerja terutama kepada kepala kantor regional dan juga para pegawainya sehingga sulit menegakkan hukuman yang tegas kepada pegawainya yang terlambat, karena suatu pimpinan yang seharusnya memberikan contoh yang baik terutama pada kedisiplinan yang ada pada diri seorang pemimpin. Hal ini terlihat pimpinan kurangnya kedisiplinan dan hal lain pada saat jam istirahat pegawai melebihi jam istirahatnya untuk melaksanakan aktivitas lain di luar pekerjaan sehingga kembali ke kantor cukup lama dan pekerjaan yang terselesaikan tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Perihal ini dibuktikan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam masuk kerja ialah dalam menegakkan sanksi-sanksi ataupun hukuman yang tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur yang berlaku untuk seluruh pegawainya tanpa membeda-bedakan jabatan.

LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi karyawan merupakan suatu menjadi tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk mengetahui tentang kekuatan, kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang akan dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan.

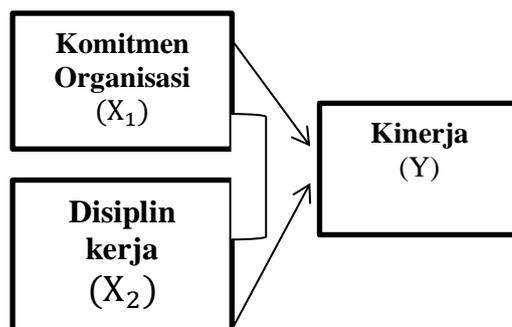
Abd Rasyid et al (2020:72). “Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuknya tenaga kerja (turnover)”. indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah kemauan, kesetiaan, kebanggaan (Abd Rasyid et al ,2020:72).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Abd Rasyid et al, (2020:190), “Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan (Hasibuan, 2016:24).

Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim, sumber daya manusia merupakan suatu asset bagi perusahaan.

kinerja adalah suatu bentuk perilaku pegawai yang ditimbulkan oleh seorang pegawai sebagai upaya prestasi karya pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan”, Mangkunegara (2013:67). indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah kualitas, kuantitas, kehandalan sikap (Mangkunegara, 2013:75). Gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan gambar 1. Berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode

analisis data asosiatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur seluruhnya berjumlah 78 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:61).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini digunakan untuk menjawab semua hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Hasil penelitian berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dengan mengemukakan 28 pernyataan dari ke 78 responden pernyataan mulai dari variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,512		Valid
Pernyataan X1.2	0,680		Valid
Pernyataan X1.3	0,528		Valid
Pernyataan X1.4	0,630		Valid
Pernyataan X1.5	0,652	0,222	Valid
Pernyataan X1.6	0,579		Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Pernyataan X2.1	0,574		Valid
Pernyataan X2.2	0,536		Valid
Pernyataan X2.3	0,567		Valid
Pernyataan X2.4	0,429	0,222	Valid
Pernyataan X2.5	0,705		Valid

Pernyataan X2.6	0,648	Valid
Pernyataan X2.7	0,327	Valid
Pernyataan X2.8	0,489	Valid
Pernyataan X2.9	0,623	Valid
Pernyataan X2.10	0,520	Valid
Pernyataan X2.11	0,595	Valid
Pernyataan X2.12	0,696	Valid
Pernyataan X2.13	0,661	Valid
Pernyataan X2.14	0,521	Valid

Tabel 3

Hasil Uji Validitas kinerja (Y1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,606		Valid
Pernyataan X1.2	0,613	0,222	Valid
Pernyataan X1.3	0,463		Valid
Pernyataan X1.4	0,384		Valid
Pernyataan X1.5	0,688		Valid
Pernyataan X1.6	0,463		Valid
Pernyataan X1.7	0,541		Valid
Pernyataan X1.8	0,502		Valid

Tabel 1, 2, dan 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang telah di uji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabelnya. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian dapat dimuat pada tabel berikut :

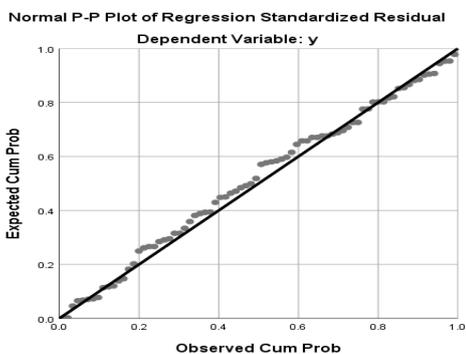
Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	N Of Items	Kriteria Signifikan	Keterangan
Komitmen Organisasi(X1)	0,642	6	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,835	14	0,6	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,644	8	0,6	Reliabel

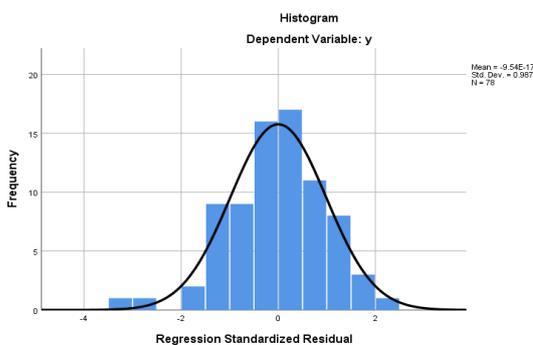
Tabel 4 menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang telah di uji reliabilitasnya, dinyatakan reliabel. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari kriteria signifikan. Penelitian berikutnya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu Menurut Ghazali (2012) dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Pengambilan keputusan distribusi data menurut Ghazali (2012) adalah berikut : Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) kurang dari 0,05 maka H dapat disimpulkan data residual terdistribusi tidak normal. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari 0,05 maka H dapat disimpulkan data residual terdistribusi normal.

Ghozali (2016). Uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk menciptakan sebuah model regresi, antar variabel independen tidak boleh terdapat multikolinieritas karena multikolinieritas dapat menimbulkan bias dalam hasil penelitian terutama dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi melihat nilai tolerance dan variance inflation Factor atau (VIF). Nilai yang umumnya digunakan untuk

menunjukkan multikolinieritas menurut Ghozali (2012) adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji glejser. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya STRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik penyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2 Scatterplot



Gambar 3 Histogram

Gambar 2, normal p-p plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram

menunjukkan pola distribusi normal gambar 3 histogram pada uji normalitas memperlihatkan bahwa distribusi data penelitian yang di lakukan membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong kekiri atau condong ke kanan, sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan uji analisis Kolmogorov-smirnov dengan kriteria nilai signifikan lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya :

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstandardized residual
N		78
Normal parameters a,b	Mean	.0000000
	Std	2.06144843
	Deviation	.067
Most Extreme Differences	n	.039
	Absolute	-.067
	Positive	.067
	Negative	200cd
Test statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

- Test distribution is Normal
- Calculated from data
- Lilliefors Significance Correction

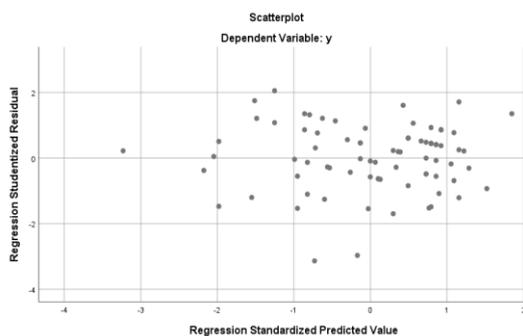
Tabel 5 hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari kriteria sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji terdistribusi normal. Hasil untuk uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficienta

Model	Collinerity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constan)	.580	1,726

Komitmen organisasi	.580	1,726
Disiplin kerja		

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat dilihat bahwa nilai Tolerance >0,1 (0,580 >0,1) dan nilai VIF <10,00 (1,726<10,00) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Hasil penelitian dengan uji heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	t	Sig
	B	Std. error			
(Constant)	3.254	2.098		1.551	.125
Komitmen Organisasi	-.081	.089	-.137	-.911	.365
Disiplin kerja	.008	.042	.029	.189	.850

a. Dependent Variabel : Abs_Res
Berdasarkan tabel 7 dengan metode glejser diketahui bahwa signifikan variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,365 lebih besar dari 0,05 dan variabel Disiplin Kerja (X2) yakni 0,850 lebih besar dari 0,05 hal ini menjelaskan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian dengan regresi linier berganda dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda coefficienta

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	19.924	3.439		5.793	.000
Komitmen Organisasi	.407	.146	.373	2.796	.007
Disiplin kerja	.073	.069	.141	.189	.293

Berdasarkan tabel 8 diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut : $Y = 19,924 + 0,407X_1 + 0,073X_2 + e$ Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (komitmen organisasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, nilai constan sebesar 19,924, nilai regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,407 dan nilai regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,073 berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja (Y) dan variabel komitmen organisasi relatif paling besar diantara variabel bebas.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t) coefficienta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	19.924	3.439		5.793	.000
Komitmen Organisasi	.407	.146	.373	2.796	.007
Disiplin kerja	.073	.069	.141	.189	.293

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,796 > t_{tabel} sebesar 1,665 dengan hal ini berarti variabel komitmen organisasi

(X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) kemudian nilai signifikansi yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel komitmen organisasi (X1) dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dan pada t_{hitung} sebesar $1,059 < t_{tabel}$ sebesar 1,665 dengan hal ini berarti variabel disiplin kerja (X2) yang berarti tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) kemudian nilai signifikansi yaitu $0,293 > 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja (X2) tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 10
Uji Signifikan Simulative (Uji F)
ANNOVA^a

Model		Sum Of Square	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	96.370	2	48.185	11.027	.000 ^b
	Residual	327.745	75	4.370		
	total	424.115	77			

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

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan nilai F_{hitung} $11.027 > F_{tabel}$ 3.12 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dimuat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477	.227	.207	2.09044

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja
Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh dari komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0.227 dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh sebesar 22,7 % terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur dan sementara itu sisanya 77,3% dipengaruhi variabel lain atau faktor lain yang berada pada diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur. Variabel komitmen organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,796 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ sesuai uraian tersebut dapat disampaikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jafar Basalamah (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh sangat disignifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi serta komitmen organisasi yang mempunyai hubungan pegawai dengan perusahaan. tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam statistic ketidakhadiran serta keluar masuknya tenaga kerja/turnover (Abd.Rasyid et al, 2020:72).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur. Variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,059 < 1,665$) dan nilai signifikan $0,293 > 0,05$ sesuai uraian tersebut dapat disampaikan bahwa tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan hal situasi pada new normal ini yang merupakan suatu keterbatasan dalam kerja secara langsung, pemerintah menganjurkan bekerja dari rumah atau WFH (Work From Home). Dengan bekerja dari rumah maka dari itu maka setiap pegawai harus dituntut untuk bisa memakai alat teknologi atau dengan kata lain mengetahui pengetahuan pemakaian Teknologi Informasi yang berfungsi untuk sebagai alat penunjang dalam kegiatan bekerja pada saat pandemi Covid-19 yang mewabah diseluruh dunia. Dan hal ini menjadi keterbatasan untuk melakukan kegiatan apapun terutama dalam dunia bekerja. Jika keadaan sudah mulai normal seperti biasanya maka kedisiplinan akan berpengaruh positif dan signifikan yang meningkat terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur.

Oleh karena itu, setiap menejer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang menejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat (Abd. Rasyid et al 2020:189).

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur. Hasil pada hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa komitmen $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,027 > 3,12$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 22,8% terhadap kinerja pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur sementara itu sisanya 77,2% dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini. Kemaungkinan besar bahwa salah satu faktor atau variabel untuk mempengaruhi kinerja yang baik pada saat pandemi ini adalah suatu pemanfaatan pemakaian teknologi informasi untuk sebagai alat dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Pos Regional 1 Medan Timur, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan untuk meningkatkan terhadap kinerja pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur, dan disiplin kerja ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan untuk meningkatkan terhadap kinerja pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kerja secara langsung karena memakai sistem WFA (Work From Home) dan berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa responden merasakan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Pos

Regional 1 Medan secara simultan berpengaruh dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,027 > 3,12$).

5. REFERENSI

Buku

- Ghozali, Imam. (2012). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS". Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Caps.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusi" a. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktik". Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". (Anna, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda karya.Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Noor, A. (2013). "Manajemen Event". Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Bandung Alfabeta.
- Sinambela, Lijan. (2012). "Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikas" i Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Syamsuri Abd. Rasyid, Julianto Hutasuhut, Toni Hidayat, Siti Lam'ah Nasution (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Medan CV Andalas Bintang Ghonim.

Sugiyono, (2019). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif", dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2012). "Manajemen Kinerja". Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Arda, Mutia (2017). " Pengaruh kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis, 18 (1), 45-60.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho (2013). "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" Jurnal *Economia : Review Of Business And Economic Studies*. 9 (2), 191-200.
- Edy, Sutrisno, (2016). "Manajemen sumber daya manusia". Kencana Prenada media Group,jakarta.
- Fajar et al (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan" *Jurnal Management And Businees Applied*. 1, (2),67-76.
- Ferry et al (2020). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panji Wira Surya Mandiri Medan" *Jurnal Mantik*. 4,(2),1350-1355.
- Humaidi et al (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen

- Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara” *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*.8,(2),59-69.
- I Wayan Suana et al (2016). “Pengaruh Moral Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour” *Jurnal Manajemen Unud*.5, (11),7328-7358.
- Irfan et al (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah Cabang Takengon melalui Budaya Organisasi Sebagai Variable Moderasi” *Jurnal Manajemen Indonesia*.5, (2),56-69.
- Jafar Basalamah (2020). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa” *Jurnal Ecoment Global*.5, (2),107-1016
- Made Bagus Satrya Pradhana et al. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali” *America Journal Of Humanities And Social Science Research*. 4,(9)67-71.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016) “ Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, jurnal *Tbk Witel Jatim Selatan, Malang*)” (Jab) 34 (1), 38-64. Priansa, Donni Juni. (2014). “Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung Alfabeta.
- Pane, Sri Gustina, Fatmawati (2017). “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2 (3), 67-79.
- Sandi Fialy Harahap et al (2020). “Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.angkasa pura ii (persero) kantor cabang kualanamu” *Jurnal Ilmiah Magister Manejemen*. 3, (1),120-135.