

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri

Dadang Wahyu Asmoro<sup>1</sup>, Nur Laely<sup>2</sup>, Budi Rahayu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Kediri- <sup>1</sup>*dadangwahyuasmoro@gmail.com*

<sup>2</sup>*nurlaely@unik-kediri.ac.id*

<sup>3</sup>*budir@unik-kediri.ac.id*

**Abstract-** *This research aims to determine the simultaneous influence of work discipline and work commitment on employee performance at PT. Bintang Toedjoe, Kediri City. This research employs a quantitative research method as the research data is in numerical form and is analyzed using statistics, adhering to scientific principles such as being concrete, objective, measurable, rational, and systematic. The population in this study is all employees at PT. Bintang Toedjoe, Kediri City, totaling 340 people. The sample in this study consists of 77 respondents. The sample size was determined using the Slovin formula. Data collection methods include observation, documentation, and questionnaires. Data analysis methods used include descriptive percentage analysis, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis, simultaneous significance test (F test), t-test (partial), and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test. The results of this study conclude that: (1) There is a partial influence of work discipline on employee performance at PT. Bintang Toedjoe, Kediri City. (2) There is a partial influence of work commitment on employee performance at PT. Bintang Toedjoe, Kediri City. (3) There is a simultaneous influence of work discipline and work commitment on employee performance at PT. Bintang Toedjoe, Kediri City of 65%, while the remaining 35% is influenced by other factors not examined in this study*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Commitment, Job Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam mengelola serta meningkatkan mutu SDM agar kinerja organisasi dapat berjalan optimal. Meningkatkan kualitas SDM bertujuan untuk membentuk sikap serta perilaku karyawan yang profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis, terutama dalam proses perekrutan, pengembangan, pembinaan, evaluasi, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja baik dari segi jumlah maupun kualitas. Selain itu, manajemen SDM juga memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh pembinaan yang sesuai agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi diri sendiri, organisasi, maupun masyarakat luas.

Dalam konteks pemerintahan daerah, optimalisasi kinerja organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas SDM yang memiliki peran krusial dalam menjalankan tugas pemerintahan. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam organisasi, SDM merujuk pada individu yang terlibat dalam kegiatan operasional,

baik sebagai tenaga kerja, pegawai, maupun karyawan yang berfungsi sebagai penggerak utama jalannya organisasi.

Salah satu elemen krusial dalam manajemen SDM adalah kinerja pegawai, yang menjadi faktor penentu keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya adalah tingkat disiplin, komitmen terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap performa pegawai.

Meskipun kemajuan teknologi semakin pesat dan beberapa tugas manusia telah digantikan oleh mesin, sumber daya manusia tetap menjadi elemen fundamental dalam menjalankan aktivitas organisasi. Teknologi modern yang canggih pun tidak akan berfungsi secara optimal tanpa keterlibatan manusia sebagai pengoperasinya (Simamora, 2021: 5). Oleh sebab itu, pengembangan SDM dalam suatu organisasi, baik di level departemen maupun lembaga lainnya, menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Bahkan, tanpa SDM yang berkualitas, sebuah organisasi akan sulit berkembang meskipun memiliki sarana dan prasarana yang memadai.

Selain budaya organisasi, komitmen kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dapat terbentuk apabila individu dalam organisasi menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kerja sama seluruh anggotanya, di mana tingkat kredibilitas yang tinggi mampu mendorong terbentuknya komitmen yang kuat. Hanya dengan komitmen yang solid, kinerja pegawai dapat mencapai tingkat optimal yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan keahlian, pengalaman, dedikasi, dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2022: 94). Secara lebih spesifik, prestasi kerja menggambarkan kualitas serta kuantitas hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021: 67). Penurunan prestasi kerja karyawan dapat berdampak langsung pada pendapatan perusahaan. Oleh sebab itu, faktor yang mendukung peningkatan prestasi kerja, seperti disiplin dan komitmen kerja, menjadi sangat penting. Prestasi kerja sendiri merupakan refleksi dari perilaku kerja yang dibangun melalui sistem pelatihan dan pengalaman kerja yang diterapkan secara adil (Wahyu Riandani, 2022: 874).

Salah satu indikator utama yang menentukan tingkat prestasi kerja adalah disiplin kerja. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki performa yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang disiplin. Dalam perspektif manajemen, disiplin kerja bertujuan untuk menerapkan standar organisasi secara konsisten (Hani Handoko, 2019: 208). Oleh karena itu, setiap individu dalam organisasi perlu memiliki kesadaran internal mengenai pentingnya disiplin dalam bekerja, karena pemahaman tersebut berperan besar dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan tingkat disiplin pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai (Hasibuan, 2022: 195).

Komitmen terhadap organisasi juga menjadi faktor penentu dalam membentuk disiplin pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan keterlibatan pegawai serta rasa memiliki terhadap tempat mereka bekerja. Komitmen ini muncul ketika seorang pegawai memiliki kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, bersedia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta

menunjukkan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan komitmen yang tinggi, pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam berbagai instansi, termasuk PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri, penerapan disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting. Sistem penilaian kinerja di perusahaan ini menempatkan 25% kedisiplinan sebagai faktor penilaian, sementara 75% lainnya dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai. Oleh sebab itu, strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri adalah dengan memperkuat aspek disiplin serta komitmen kerja. Dengan cara ini, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021: 36). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri yang berjumlah 340 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 77 karyawan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri. Dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik *Cluster Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara pengelompokan (Arikunto, 2019: 142). Alasan digunakan teknik *Cluster Random Sampling* ini dikarenakan pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, di mana sampling unitnya terdiri dari 1 kelompok (*cluster*) dan diambil secara acak. Tiap item (individu) di dalam kelompok yang terpilih akan diambil sebagai sampel. Cara ini dipakai bila populasi dapat dibagi dalam kelompok-kelompok dan setiap karakteristik yang dipelajari ada dalam setiap kelompok.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus

Slovin (Husein Umar, 2022: 120) yaitu:

$$n = 1 + \frac{N}{Ne} + 2$$

Di mana:

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, yaitu sebesar 10%.

Maka:

$$n = 1 + \frac{340}{340(10\%)^2}$$

$$n = 1 + \frac{3,40}{340}$$

$$n = 4,40$$

$$n = 77,27 = 77 \text{ (dibulatkan).}$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil tersebut, sampel dibulatkan menjadi 77 orang/responden.

Teknik pengumpulan data atau metode pengambilan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2021: 131). Jenis data dalam sebuah penelitian yaitu data kuantitatif, sedangkan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri yang telah menjadi objek dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri, catatan, arsip, dan data lain yang berguna sebagai pelengkap. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati disiplin kerja dan komitmen kerja serta prestasi kerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri. Metode Dokumentasi Metode dokumentasi merupakan suatu cara untuk memperoleh data atau informasi mengenai berbagai hal yang ada kaitannya dengan penelitian dengan jalan melihat kembali laporan-laporan tertulis baik berupa angka maupun keterangan (tulisan atau papan, tempat dan orang) (Arikunto, 2019: 131). Data yang didapat adalah data volume produksi, data pegawai dan jumlahnya, gambaran umum, struktur organisasi dan uraian tugas jabatan, aktivitas produksi dan pemasaran pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri.

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021: 142). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia (Arikunto, 2019: 151).

Analisis data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian (Laely & Lidiawan, 2022). Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

#### **Analisis Deskriptif Persentase**

Metode analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja karyawan. Dalam metode ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

n : jumlah skor jawaban responden

N : jumlah skor jawaban ideal

% : tingkat presentase (Ali, 2020: 184)

Kriteria interval didapat dari perhitungan sebagai berikut:

Presentase maksimal	$= \frac{6}{6} \times 100\%$	$= 100\%$
Presentase maksimal Rentang	$= \frac{1}{6} \times 100\%$	$= 100\%$
	$= 100\% - 20\%$	$= 80\%$
Panjang kelas interval	$= 80\% : 5$	$= 16\%$

Kriteria intervalnya dapat dibuat tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4: Kriteria Interval**

No.	Interval (%)	Kriteria
1	$84\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2	$68\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi
3	$52\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	Cukup
4	$36\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah
5	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah

Sumber: (Sugiyono, 2021: 144).

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data, maka data diuji sesuai dengan asumsi klasik. Salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah multivariate normalitas. Multivariate normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi multivariate normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan adalah: (Ghozali, 2019: 27).

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2019:74). Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan di mana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari *output* komputer program *SPSS for Windows*). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di bawah "10" dan mempunyai angka *Tolerance* di bawah "1" (Ghozali, 2019: 73).

#### Uji Heteroskedastisitas

Menguji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain (Ghozali, 2019: 69). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus

Sugiyono (2021: 275) adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = penafsiran variabel dependen (prestasi kerja karyawan)

$X_1$  = Variabel independen 1 (disiplin kerja)

$X_2$  = Variabel independen 2 (komitmen kerja)

a = Nilai konstanta  $b_1$  = koefisien regresi variabel

independen 1  $b_2$  = koefisien regresi variabel

independen 2 e = Error

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (disiplin kerja dan komitmen kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah: 65

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka  $H_0$  diterima (*variance* sama)
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka  $H_0$  ditolak (*variance* berbeda)

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (prestasi kerja karyawan) terhadap variabel independen (disiplin kerja dan komitmen kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan df ( $k:n-k-1$ ). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- 1) Jika probabilitas > 0,05, maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika probabilitas < 0,05, maka  $H_0$  ditolak.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (disiplin kerja dan komitmen kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2019: 74). Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*. Jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.22: Hasil Output SPSS 16 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

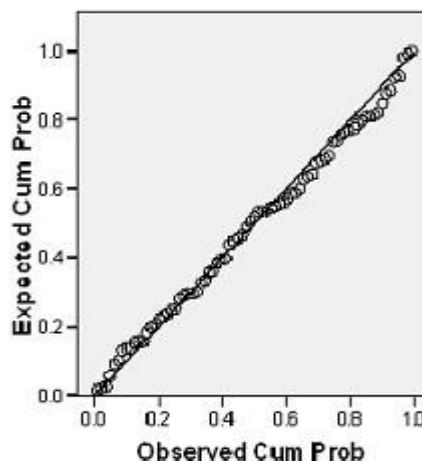
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68043780
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* terlihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,839 atau probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, di samping menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*, uji normalitas ini juga didukung dari hasil gambar grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran *plot* akan berada di sekitar dan di sepanjang garis 45 derajat. Hasil dari uji normalitas tersebut (grafik normal *probability plot*) dengan menggunakan program SPSS 16 sebagai berikut:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan**



**Gambar 5.2: Grafik Normal P Plot**

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan di mana variabelvariabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari *output* komputer program *SPSS for Windows*). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di bawah “10” dan mempunyai angka *Tolerance* di bawah “1” (Imam Ghozali, 2019: 73).

99

**Tabel 5.23: Hasil Output SPSS 16 Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.747	1.338
	Pengawasan Kerja	.747	1.338

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

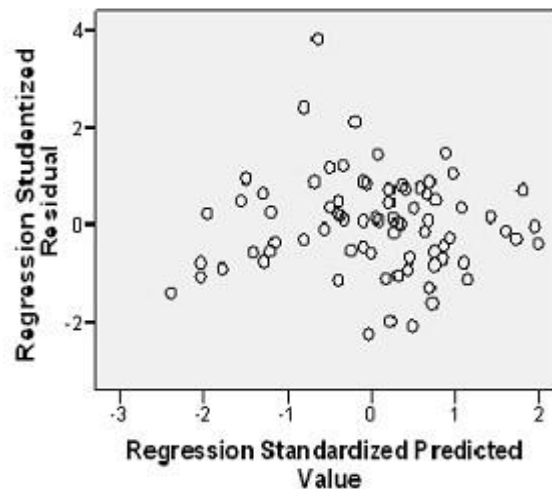
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai VIF dari kedua variabel kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2019: 69) mengatakan menguji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pengujian terhadap *heteroskedastisitas* dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model

regresi memiliki gejala *heteroskedastisitas*. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

**Scatterplot**  
**Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan**



**Gambar 5.3: Hasil Output SPSS 16 Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.24: Hasil Output SPSS 16 Analisis Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	8.592	4.112		2.089	.040
	Disiplin Kerja	.244	.091	.210	2.680	.009
	Pengawasan Kerja	.678	.078	.685	8.727	.000

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan  
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,592 + 0,244X_1 + 0,678X_2$$

Persamaan di atas mengandung makna:

1. Konstanta sebesar 8,592. Jika variabel disiplin kerja dan komitmen kerja dengan nol maka besarnya prestasi kerja karyawan adalah 8,592.
2. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,244 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,244 jika nilai dari variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien komitmen kerja menunjukkan angka sebesar 0,678 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk komitmen kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,678 jika nilai dari variabel lain tetap.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (disiplin kerja dan komitmen kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS 16. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

**Tabel 4.25: Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.592	4.112		2.089	.040
	Disiplin Kerja	.244	.091	.210	2.680	.009
	Pengawasan Kerja	.678	.078	.685	8.727	.000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 2,680 dengan nilai signifikansi 0,009 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel komitmen kerja diperoleh t hitung sebesar 8,727 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri diterima.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (prestasi kerja karyawan) terhadap variabel independen (disiplin kerja dan komitmen kerja) secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan  $df (k:n-k-1)$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS 16 adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, jadi variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.26: Hasil Output SPSS 16 Analisis Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1989.208	2	994.604	71.494	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1029.467	74	13.912		
	Total	3018.675	76			

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh F hitung = 71,494 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan

bahwa  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri  $H_a$  diterima.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (disiplin kerja dan komitmen kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya.

### Simultan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan, dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.27: Hasil Output SPSS 16 Analisis Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.650	3.72984	.000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,650. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri adalah sebesar 65% sedangkan sisanya yaitu sebesar 35%, menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model sebesar 35%.

### Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial, dapat diketahui berdasarkan nilai kuadrat dari *Correlations Partial*.

**Tabel 5.28: Hasil Output SPSS 16 Analisis Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.555	.297	.182	.747	1.338
	Pengawasan Kerja	.791	.712	.592	.747	1.338

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Correlations Partial* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,297 dan variabel komitmen kerja sebesar 0,712, sehingga besarnya pengaruh ( $R^2$ ) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah  $(0,297)^2 = 0,088$  atau 8,8%, sedangkan besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah  $(0,712)^2 = 0,5069$  atau 50,69%.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut  $Y = 8,592 + 0,244X_1 + 0,678X_2$ . Artinya konstanta sebesar 8,592 bahwa dengan kata lain jika variabel disiplin kerja dan komitmen kerja dengan nol maka besarnya kinerja 8,592, sedangkan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,244 bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu skor akan diikuti kenaikan kinerja jika nilai variabel komitmen kerja

tetap dan koefisien regresi variabel komitmen kerja sebesar 0,678 bahwa setiap peningkatan komitmen kerja sebesar satu skor akan diikuti kenaikan kinerja jika variabel disiplin kerja tetap. Hasil uji hipotesis dengan uji F regresi memperoleh F hitung sebesar 71,494 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 2.680 dengan nilai signifikansi 0,009, dengan demikian signifikansi  $(0,009) < (0,05)$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Berdasarkan hasil persentase yang digunakan pada disiplin kerja berada dalam kriteria tinggi yaitu balas jasa sebesar 78,57%, keadilan sebesar 73,93%, sanksi hukuman sebesar 74,28% dan ketegasan sebesar 81,03% tetapi ada yang menunjukkan nilai rendah yaitu waskat (pengawasan melekat) sebesar 70,90% meskipun termasuk dalam kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri sebenarnya sudah melakukan penerapan kedisiplinan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, misalnya dengan melakukan pengawasan yang ketat oleh pimpinan, memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan mengabsen setiap karyawan yang masuk kantor, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang mangkir saat jam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi.

Prestasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 8.727 dengan nilai signifikansi 0,000, dengan demikian signifikansi  $(0,000) < (0,05)$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil persentase yang digunakan pada komitmen kerja berada dalam kriteria tinggi yaitu penetapan standar sebesar 77,27%, penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan sebesar 80,25%, pengukuran pelaksanaan pekerjaan sebesar 80,43% dan perbaikan atas penyimpangan sebesar 75,93% tetapi ada yang menunjukkan nilai rendah yaitu perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan sebesar 75,45% meskipun termasuk dalam kriteria tinggi.

Penerapan komitmen kerja pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri sebenarnya sudah cukup baik, dibuktikan dengan rutin memonitor dan mengontrol hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan dan kepala bagian tiap-tiap unit kerja namun kenyataannya banyak karyawan yang belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri bisa dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dan didapat nilai sebesar 0,650. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 65% dan 35% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang lain selain variabel disiplin kerja dan komitmen kerja.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri. Orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *ber-performance* rendah.

Jadi prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika prestasi kerja karyawan di dalam sebuah organisasi tersebut tergolong kurang baik maka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal akan terasa sangat sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu mendapat perhatian dari organisasi agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja dan komitmen kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan prestasi kerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 8,8%. Terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri. Besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 50,69%. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut: Pimpinan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir, dengan cara menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan perusahaan, hal ini bertujuan untuk menganalisis apabila terjadi penyimpangan. Pimpinan PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri diharapkan dapat menerapkan waskat (pengawasan melekat) yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para karyawannya. Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi sehingga prestasi kerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2020). *Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. (2019). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Erlina, Hariawati. (2022). "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk". *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu Universitas Pembangunan Pasca Budi, Medan*, Vol. 2 No. 1 Mei.
- Fais, Satrianegara. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Alauddin University Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2019). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laely, N., & Lidiawan, A. R. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (A. Suryadin & K. La Nani (eds.)). Yayasan Wiyata Bestari Samasta. <http://wbs-indonesia.com/>
- Laely, N., Lidiawan, A. R., Djunaedi, & Harsono, Y. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2019). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Rifa'i, Vheital dan Ella Jauvani Sagala. (2022). *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Siswanto, Bejo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-17. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2022). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.