



Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

¹ Jessica Melyana Br Manalu, ² Zulfina Adriani, ³ Sumarni,

^{1,2,3} Universitas Jambi

¹Email : jessicamanalu07@gmail.com , ³Email : sumarni@unja.ac.id

Alamat: JL. Jambi-Muara Bulian No. KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: jessicamanalu07@gmail.com

Abstract. *Employee performance in organizations is an essential aspect of managing human resources. Therefore, special attention is needed so that they are able to contribute to organizational success. This study aims to describe and determine the description and effect of organizational commitment on employee performance through work discipline as an intervening variable at the Jambi Province Maritime and Fisheries Service. The analysis method used is quantitative analysis using a Likert scale. The research population was all employees of the Jambi Provincial Maritime and Fisheries Service totaling 147 people. The number of samples in this study amounted to 60 people. Data collection techniques through questionnaires submitted to respondents. The data is processed using SmartPLS software version 4.0. The results showed that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on work discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work discipline mediates the effect of organizational commitment on employee performance.*

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

Abstrak. Kinerja pegawai didalam organisasi adalah aspek esensial dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus agar mereka mampu berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui gambaran serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif menggunakan skala Likert. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi berjumlah 147 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data melalui angket yang diajukan kepada responden. Data diolah menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam aktivitas organisasi, sumber daya manusia (SDM) perannya sangat penting dalam upaya memaksimalkan pemanfaatan keseluruhan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. SDM sebagai tenaga kerja strategis akan digerakkan menuju pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. SDM yang terampil dan andal dibutuhkan dalam tugas pekerjaan sesuai dengan kriteria kinerja yang ditetapkan. Organisasi tentu mempunyai standar dan kriteria yang dijadikan patokan dalam melakukan penilaian kinerja pegawainya. Kinerja pegawai terikat pada kurun waktu tertentu, yakni hasil setelah melakukan seluruh rangkaian aktivitas kerja meliputi standar hasil kerja dan capaian target kesepakatan bersama. Pekerjaan pegawai ketika mampu terselesaikan dan tidak melewati batas waktu yang telah direncanakan yang pada

akhirnya tercapai tujuan sejalan dengan moral dan etika organisasi didefinisikan sebagai kinerja pegawai (Adhari, 2020). Ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi bahkan melampaui harapan dalam peran pegawai didalam organisasi.

Komitmen pegawai berperan menjadi daya dorong kuat bagi mereka demi tetap terlibat dalam organisasi, berusaha bekerja memberikan yang terbaik mendekati harapan organisasi, dan memegang rasa percaya khusus terhadap nilai-nilai dan tujuannya. Komitmen anggota organisasi seperti yang diungkapkan Nurhaida & Susilastri (2019) memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh seberapa kuat komitmennya terhadap organisasi (Saputra & Handriano, 2023).

Sejalan dengan hal yang telah dipaparkan, pentingnya komitmen organisasi terbukti memiliki dampak pada kinerja pegawai, sebagaimana ditemukan dalam studi yang dilakukan Rahayu & Dahlia (2023), Nurhaida & Susilastri (2019), Saputra & Handriano (2023), Setiadi & Lutfi (2021), Santoso & Kambara (2020), Karmila (2020), serta Pratama & Dihan (2017). Hasil penelitian berbeda didapat dari penelitian Ratnasari (2021), Oktaviani & Pramusinto (2019) bahwasanya komitmen organisasi tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Selanjutnya, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap seorang pegawai menunjukkan tingkat seriusnya dalam ketaatan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh organisasi disebut sebagai perilaku kerja yang disiplin. Tingginya tingkat kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan menggambarkan tanggung jawab yang kuat pada pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai.

Beberapa studi menerangkan adanya imbas disiplin kerja pada kinerja seperti hasil penelitian (Nurjaya, 2021), Burhannudin (2019), Gregorius (2023), Noverahman (2023), Parwita (2022), Ratnasari (2021), Astuti & Rahardjo (2021), Jung (2020), Purnawijaya (2019), Oktaviani & Pramusinto (2019), Afista (2018), serta Pratama & Dihan (2017). Bertentangan dengan hasil Tannady (2022), Muna & Isnowati (2022), Irawan & Kusjono (2021), Nelizulfa (2018) tidak adanya dampak ke kinerja pegawai oleh disiplin kerja.

Dari survei awal yang dilakukan dilapangan terhadap 10 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi dapat memberikan gambaran bahwa kinerja telah berjalan dengan baik walaupun belum mencapai titik optimal. Kemudian melalui survei awal didapatkan mayoritas pegawai sudah berkomitmen baik tetapi masih ada sebagian kecil pegawai kurang berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, melalui absensi kehadiran terlihat pegawai sering tidak hadir pada hari kerja sehingga diduga disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi masih kurang.

Dalam konteks permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk pertama untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, komitmen organisasi, dan disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Kedua, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Keempat, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Dan kelima, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah keberhasilan hasil dari pekerjaan dan tingkah laku dalam penyelesaian tugas dan kewajiban dengan waktu penyelesaian tertentu. Mangkunegara (2017) mengungkapkan mengenai kinerja adalah pencapaian seorang pegawai saat melaksanakan tugas berdasarkan pemenuhan kewajiban dilihat dari aspek kualitas dan jumlah pekerjaan yang diberikan padanya. Definisi kinerja oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2017) diuraikan sebagai kapasitas outcome dari suatu proses perencanaan secara khusus pada waktu dan tempat tertentu oleh pegawai tim kerja dan pihak organisasi terkait.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sementara itu, indikator pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2017) terdiri dari lima indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggungjawab dan inisiatif.

Komitmen Organisasi

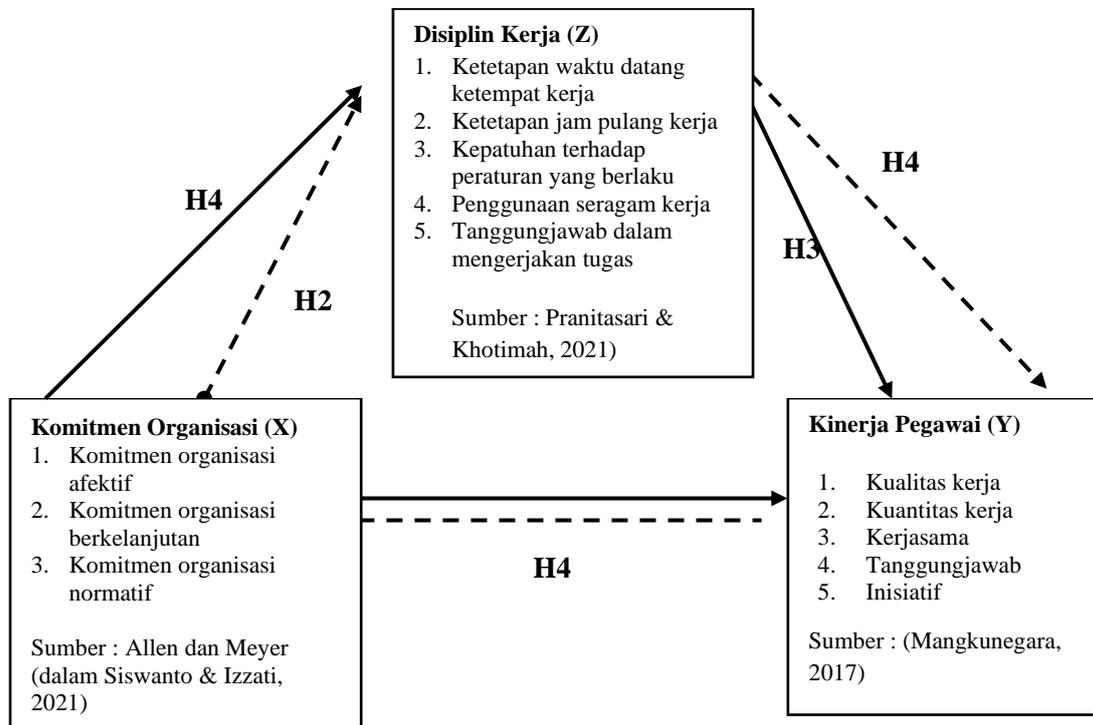
Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai wujud manifestasi perasaan, sikap dan tindakan individu yang mengakui keterlibatannya dalam suatu organisasi, aktif terlibat dalam kegiatan organisasional, serta menunjukkan kesetiaan terhadap sasaran organisasi (Wibowo, 2016). Indrayani dan Suwandana (2016), komitmen organisasional diartikan sebagai suatu kondisi yang dicirikan oleh dorongan keinginan kuat, keyakinan yang mendalam, dan nilai-nilai yang sejalan dengan organisasi. Allen dan Meyer (dalam Siswanto & Izzati, 2021) komitmen organisasi digambarkan sebagai kondisi dimana secara psikologis seseorang memiliki karakteristik hubungan yang erat dengan organisasinya, yang berdampak pada keputusan individu tersebut untuk mempertahankan keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi menurut Priansa (2018) yaitu: keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepercayaan pegawai. Indikator pengukuran digunakan menurut Allen & Meyer (dalam Siswanto & Izzati, 2021) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah kepatuhan dari diri seorang pegawai pada aturan yang berlaku dalam suatu organisasi tujuannya pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap disiplin kerja mencakup penghormatan, penghargaan, mentaati, dan pematuhan pada norma, baik tercatat secara tertulis maupun yang tidak diungkapkan secara formal, hal ini mencakup kesanggupan melaksanakannya dan kesediaan menerima hukuman apabila tugas dan wewenang yang diberikan dilanggar (Bedjo Siswanto, 2014). Sinambela, (2019) menjelaskan bahwa disiplin dalam kerja mencakup kemampuan individu untuk bekerja rapi dan konsisten sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik menggambarkan seberapa besar bentuk tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > : Pengaruh Langsung
- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian yaitu :

- H1 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H4 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intreveining

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya. Populasi adalah seluruh pegawai berjumlah 147 orang pegawai dengan sampel sebanyak 60 orang pegawai melalui perhitungan teknik Slovin. Data yang digunakan adalah data primer dari pengamatan, wawancara, dan penggunaan angket serta data sekunder buku, artikel ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, dan tulisan di internet yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert atas setiap jawaban responden melalui angket yang telah disebar. Berdasarkan jawaban responden akan diberikan skor dan penilaian kategori. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 dengan menggunakan teknik SEM (*Struktural Equation Model*). Penerapan hipotesisnya adalah data analisis. Tujuannya untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	34	56,7%
	Perempuan	26	43,3%
Total		60	100%
Rentang Usia	20 - 29 Tahun	10	16,7%
	30 - 39 Tahun	17	28,3%
	40 - 49 Tahun	25	41,7%
	>50 Tahun	8	13,3%
Total		60	100%
Pendidikan Terakhir	SLTA	6	10%
	D1/D2/D3	11	18,3%
	S1	41	68,4%
	S2	2	3,3%

Total		60	100%
Lama Bekerja	1 - 3 Tahun	2	3,3%
	4 - 6 Tahun	13	21,7%
	7 - 10 Tahun	44	73,3%
	>10 Tahun	1	1,7%
Total		60	100%
Status Pernikahan	Menikah	49	81,7%
	Belum Menikah	11	18,3%
Total		60	100%

Dari tabel terlihat mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 56,7%. Kemudian mayoritas berada direntang usia 40-49 tahun diikuti dengan berada diusia 30-39 tahun. Pendidikan terakhir didominasi oleh pegawai berpendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 68,4% diikuti pegawai berjenjang pendidikan D1/D2/D3. Dengan lama nya bekerja di instansi ini 7-10 tahun. Mayoritas responden memiliki status pernikahan.

Analisis Data

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel Penilaian *Outer Loading*

Indikator	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (X)	Disiplin Kerja (Z)	Keterangan
Y.1	0,769			Valid
Y.2	0,847			Valid
Y.3	0,870			Valid
Y.4	0,777			Valid
Y.5	0,787			Valid
Y.6	0,780			Valid
Y.7	0,765			Valid
Y.8	0,773			Valid
Y.9	0,800			Valid
Y.10	0,813			Valid
Y.11	0,848			Valid
Y.12	0,819			Valid
Y.13	0,778			Valid
Y.14	0,764			Valid
Y.15	0,799			Valid
X.1		0,849		Valid
X.2		0,835		Valid
X.3		0,826		Valid
X.4		0,799		Valid
X.5		0,749		Valid
X.6		0,813		Valid
X.7		0,792		Valid
X.8		0,864		Valid
X.9		0,732		Valid
Z.1			0,808	Valid
Z.2			0,809	Valid
Z.3			0,823	Valid
Z.4			0,835	Valid
Z.5			0,835	Valid
Z.6			0,844	Valid
Z.7			0,849	Valid
Z.8			0,851	Valid
Z.9			0,827	Valid
Z.10			0,753	Valid
Z.11			0,735	Valid

Z.12			0,714	Valid
Z.13			0,709	Valid
Z.14			0,718	Valid
Z.15			0,721	Valid

Model penelitian ini memiliki nilai diatas 0,70 sehingga indikator-indikator yang terdapat pada variabel penelitian ini telah memenuhi kriteria sehingga dapat diterima.

Convergent Validity

Tabel Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0,640
Komitmen Organisasi (X)	0,625
Disiplin Kerja (Z)	0,648

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)* dalam penelitian ini. Nilai AVE setiap variabel memiliki nilai >0,50 pada tiap variabel yaitu komitmen organisasi, kinerja pegawai dan disiplin kerja sehingga variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *Average Variance Extracted (AVE)*.

Discriminant Validity

Tabel Cross Loading

	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (X)	Disiplin Kerja (Z)
Y.1	0,769	0,703	0,676
Y.2	0,847	0,816	0,710
Y.3	0,870	0,845	0,757
Y.4	0,777	0,728	0,721
Y.5	0,787	0,739	0,715
Y.6	0,780	0,711	0,670
Y.7	0,765	0,725	0,641
Y.8	0,773	0,710	0,660
Y.9	0,800	0,765	0,662
Y.10	0,821	0,813	0,769
Y.11	0,865	0,848	0,792
Y.12	0,819	0,804	0,760
Y.13	0,778	0,726	0,630
Y.14	0,764	0,706	0,621
Y.15	0,799	0,737	0,676
X.1	0,759	0,849	0,696
X.2	0,733	0,835	0,701
X.3	0,731	0,826	0,658
X.4	0,764	0,779	0,610
X.5	0,749	0,750	0,644
X.6	0,811	0,813	0,670
X.7	0,794	0,803	0,792
X.8	0,811	0,864	0,743
X.9	0,732	0,742	0,652
Z.1	0,723	0,723	0,808
Z.2	0,732	0,725	0,809
Z.3	0,754	0,748	0,823
Z.4	0,705	0,713	0,835
Z.5	0,705	0,713	0,835
Z.6	0,698	0,691	0,844

Z.7	0,759	0,746	0,849
Z.8	0,746	0,735	0,851
Z.9	0,723	0,713	0,827
Z.10	0,687	0,638	0,753
Z.11	0,683	0,656	0,735
Z.12	0,598	0,540	0,714
Z.13	0,584	0,546	0,709
Z.14	0,621	0,597	0,718
Z.15	0,609	0,604	0,721

Melalui hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabel.

Composite Reliability

Tabel Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Komitmen Organisasi (X)	0,932	0,959	0,961
Kinerja Pegawai (Y)	0,960	0,961	0,964
Disiplin Kerja (Z)	0,957	0,959	0,961

Terlihat nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel berada diatas 0,90. Artinya, pengujian *composite reliability* melalui nilai *cronbach's alpha* dapat diterima dan dianggap memuaskan pada masing-masing konstruk dalam model penelitian.

2. Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Tabel R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,732	0,728
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	0,918

Dilihat nilai R-square variabel kinerja pegawai sebesar 0,921 atau sebesar 92,1%. komitmen organisasi dan disiplin senilai 92,1% sedangkan sisanya 7,9% diijelaskan diluar variabel yang diteliti. Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0,732 atau sebesar 73,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sebesar 73,2% sisanya 26,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Bootstrapping

a. Pengujian hipotesis pengaruh langsung

Tabel *Dirrect effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STDEV/)	P Value
Komitmen Organisasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,766	0,764	0,073	10,534	0,000
Komitmen Organisasi (X) -> Disiplin Kerja (Z)	0,856	0,855	0,053	16,207	0,000
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,219	0,222	0,075	2,912	0,004

Hasil pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung melalui nilai t-value dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai hasilnya nilai t-statistik 10,534 lebih besar dari t-statistik >1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Temuan menunjukkan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka Hipotesis 1 diterima, yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik 16,207 lebih besar dari t-statistik 1,96 dengan p-value sebesar 0,000 yaitu <0,05. Hasil ini memperlihatkan secara langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka Hipotesis 2 diterima. Artinya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik 2,912 lebih besar dari t-statistik 1,96 dengan p-value sebesar 0,004 yaitu < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka Hipotesis 3 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Hipotesis Tidak Langsung

Tabel *Indirect effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STDEV)	P Value
Komitmen Organisasi (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,188	0,190	0,067	2,799	0,005

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening melalui pengujian menghasilkan t-statistik 2,799 lebih besar dari t-statistik $> 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai p-value sebesar 0,005 nilai ini $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Hipotesis 4 diterima. Artinya, secara tidak langsung disiplin kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian dan rangkaian pengujian didapatkan hasil yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya hasilnya adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai seperti yang dilakukan oleh Nurhaida & Susilastri (2019), Saputra & Handriano (2023), Setiadi & Lutfi (2021), Santoso & Kambara (2020), Karmila (2020), serta Pratama & Dihan (2017), Rizal (2023), dan Rahayu & Dahlia (2023) dampak positif dari komitmen mampu meneruskan dampak relevan pada kinerja, dimana konsistensi pegawai dalam menjaga komitmennya, merasa selalu nyaman saat melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Kontribusi berpengaruh secara signifikan artinya komitmen organisasi pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi berpengaruh terhadap disiplin pegawai tersebut. Komitmen sebagai bekal utama dalam diri seorang pegawai untuk mampu bekerja secara profesional, bertanggungjawab, dan disiplin kerja. Munculnya komitmen ini akibat partisipasi pegawai, keterikatan emosional dengan tujuan instansi, peran organisasi bagi kepentingan pribadi diluar pengaruh lainnya (Mujib & Indratono, 2019).

Wibowo (2019) menyatakan pegawai berkomitmen tinggi membuat dirinya termotivasi untuk hadir dan terlibat dalam urusan organisasi guna mencapai tujuan. Bentuk keterlibatan dirinya itulah yang membuat pegawai terdorong untuk menjaga sikap disiplinnya.

3. Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan secara langsung disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan temuan Sinambela (2016) bahwa hubungan signifikan variable disiplin kerja pada. Apabila difokuskan lebih lanjut, peran disiplinlah yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Lainnya, temuan oleh Septiasari (2017) disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja secara langsung. Hasil temuan Simanjuntak dan Hamali (2016) menampilkan bahwa terdapat signifikansi hubungan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Pangarso dan Susanti (2016) yang membahas pengaruhnya disiplin kerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa didapatkan dari penelitian Burhannudin (2019) pengaruhnya disiplin kerja positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Besarnya rasa tanggung jawab pegawai akan pekerjaan yang dibebankan tercermin melalui sikap disiplin kerja baik yang ia tunjukkan. Melalui sikap disiplin inilah pegawai terdorong untuk lebih semangat dalam bekerja pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menghasilkan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil temuan menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi berdampak positif secara signifikan pada kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwasanya komitmen organisasi dapat berpengaruh pada kinerja pegawai melalui mekanisme disiplin kerja, yang pada akhirnya memberikan dampak positif yang signifikan bagi keseluruhan produktivitas dan kinerja organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2019), Setiadi & Lutfi (2021) bahwa disiplin kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1 Variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Komitmen organisasi dengan hasil akhir rata-rata pegawai memiliki komitmen yang baik, walaupun masih ada yang rendah berkomitmen. Disiplin kerja sebagai variabel intervening dengan hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori sangat disiplin.
- 2 Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.
- 3 Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.
- 4 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.
- 5 Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.

Saran

1. Saran untuk kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan bahwa perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil pekerjaan pegawai dan mengidentifikasi area keterampilan pegawai yang masih kurang sehingga perlu dilakukan pelatihan tambahan.
2. Saran untuk komitmen organisasi, organisasi perlu meningkatkan keterikatan secara emosional dimana jika pegawai merasa dihargai dan didukung dapat meningkatkan loyalitasnya.
2. Saran untuk disiplin kerja, perlukan dilakukan sosialisasi rutin mengenai aturan misalnya saat upacara atau apel pagi/sore untuk memastikan pegawai memahami dan mengingat aturan-aturan yang berlaku, serta mengadakan program orientasi atau pengenalan secara detail bagi pegawai baru.
3. Adanya kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan mengembangkan variabel-variabel yang terkait dengan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja.
- Afista, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Waroeng Shake di Yogyakarta).
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Intervening: Kepuasan kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Gregorius, Y., Wuwur, R., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Diah, A. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1(4), 993–1000.
- Indrayani, L., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 255–268.
- Irawan, D., & Kusjono, G. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jung, Basalamah, S., & Saleh, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Management Universitas Muslim Indonesia*, 3(1), 1–19.
- Karmila, A., Efendi, & Dirgantara, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja (Studi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 2(10), 91–110.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mujib, M., & Indratono, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja (Studi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Penguatan Hubungan Antara Pengembangan Keterampilan, Pendidikan, Dan Ketenagakerjaan Generasi Muda*, May, 51–63. https://eprints.uny.ac.id/32064/1/MiftachulMujib_12808141075.pdf
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1119–1130.
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Air Mancur Karanganyar).
- Noverahman, M., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmi. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 170–179.
- Nurhaida, & Susilastri. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Manajemen*, XIII(6), 163–170.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazaea Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Oktaviani, R. N., & Pramusinto, H. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi disiplin, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 814–833. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31518>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- Parwita, G. B. S., Widyandari, A. A. I. L., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 79–85.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(2), 115–135.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 370–386.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen*, 5(2).

- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 151–161.
- Saputra, A. J., & Handriano, R. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Bank Muallamat Tbk Cabang Banjarmasin). *Jurnal Dinamika Ekonomi*, 16(1), 163–182.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (bidang sekretariat dan bidang industri).
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. *Banking and Management Review*, 5(1), 575.
- Siswanto, B. (2014). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.