



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPP KOTA SEMARANG

Indah Pratiwi Nugraha^a, Artha Febriana^b

^a Program Studi Manajemen, indahnugraha59@gmail.com, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia

^b Program Studi Manajemen, artha.febriana@dsn.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia

ABSTRAK

The aim of this research is to analyze and prove the effect of work discipline, work commitment, and work motivation on employee performance at BKPP Semarang City. The population of this research is all government employees (PNS) at BKPP Semarang City which amount is 78 people. Sampling method of this research is census technique. Data analyze of this research is multiple regression analysis.

Conclusion of this research is work discipline has a positive effect in performance, work commitment has a positive effect in performance, and work motivation has a positive effect in performance. So, all hypotheses in this research are accepted.

Keywords: *work discipline, work commitment, work motivation, performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang. Populasi pada penelitian adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPP Kota Semarang yang berjumlah 78 orang. Metode dalam mengambil sampel penelitian adalah teknik sensus. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Kesimpulan penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Jadi semua hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci: disiplin kerja, komitmen kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah aspek vital untuk perkembangan organisasi ataupun perusahaan. Tiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai media guna membantu dalam mencapai tujuannya. Untuk bisa mencapai sumber daya yang berkinerja tinggi, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik (Wibowo, 2016). Menurut Purwanti dan Mardiana (2019) kinerja pegawai ialah sebuah perolehan atas kerja dari pegawai itu yang mana memperlihatkan bahwa mereka telah berhasil mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik dan benar. Kinerja pegawai bersifat individual, karenanya tiap individu memiliki tingkat bakat dan kemampuan beragam guna mendukung pekerjaannya. dimana sebagai sebuah potensi milik sumber daya manusia meliputi disiplin pegawai, komitmen pegawai, dan motivasi pegawai.

Disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Farisi et al. (2020) yaitu kondisi dimana individu dapat taat, patuh, serta menghormati akan semua aturan yang tertulis ataupun tak tertulis, dan juga menanggung segala sanksi yang ada apabila melanggar tugas dan wewenang yang seharusnya dikerjakan. Apabila pegawai taat pada peraturan yang ada di organisasi tersebut, maka bisa dikatakan tingkat disiplinnya baik. Namun apabila pegawai sering melanggar aturan – aturan yang ada, pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin yang tidak baik (Farisi et al., 2020). Tingkat disiplin yang baik menggambarkan seberapa besar tanggung jawab pegawai akan semua tugas yang menjadi tanggungannya. Hal ini dapat membentuk sebuah dorongan bagi para pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Suwanto, 2019). Disiplin kerja menjadi kunci dalam terwujudnya sebuah tujuan organisasi. Dengan tingkat disiplin yang baik,

artinya pegawai bersedia dan secara sadar untuk mengerjakan kewajibannya dengan baik di organisasinya tempat bekerja. Pegawai yang menaati peraturan organisasi serta memiliki tingkat disiplin tinggi, akan membuat suasana kerja lebih kondusif. Dengan hal tersebut nantinya akan berdampak positif pada aktivitas organisasi.

Komitmen kerja ialah dimana seorang pegawai sadar secara penuh untuk bekerja. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan pekerjaannya, tanggung jawabnya juga akan tinggi serta tingkat kesadarannya pun meningkat. Jadi, komitmen menjadi salah satu hal yang vital untuk organisasi dan turut berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Staw B.W dalam Lubis dan Jaya (2019) berpendapat komitmen berpengaruh positif kepada pencapaian yang menjadi harapan organisasi, seperti kinerja, mempertahankan para pegawainya serta mempertahankan tingkat kehadirannya.

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, serta dapat didefinisikan tumbuhnya kekuatan di dalam diri yang mengobarkan semangat dan keuletan dalam menggapai tujuannya. Agar organisasi dapat berhasil dalam memotivasi para pegawainya, pihak terkaitnya harus mencari informasi dan memahami kebutuhan apa saja yang para pegawainya butuhkan. Sebagai opsi lain, organisasi harus memfasilitasi para pegawainya dalam bekerja dengan menyediakan peralatan guna memenuhi kebutuhan untuk di tempatnya bekerja. Kesimpulannya adalah, dalam memotivasi pegawai, pihak organisasi harus mencari informasi dan memahami kebutuhan fundamental para pegawai (Coenraad, 2016).

Objek pada penelitian ini akan difokuskan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. BKPP yaitu instansi pemerintah milik Kota Semarang yang mengurus tentang kepegawaian (PNS) yang ada di kota Semarang, mulai dari seleksi pegawai sampai dengan pengurusan pensiunnya. Dari hasil prasarvei yang dilakukan bahwa rata-rata pada kinerja yang belum maksimal dikarenakan sejumlah alasan. Indikasi dimana terjadi penurunan kinerja pegawai terjadi karena lemahnya disiplin, komitmen dan motivasi kerja pegawai. Atas dasar uraian diatas yang mendukung penelitian ini, patut diteliti mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, serta motivasi kerja atas kinerja pegawai BKPP Kota Semarang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah sebuah perolehan atas kerja dari pegawai itu yang mana memperlihatkan bahwa mereka telah berhasil mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik dan benar. Makin tinggi kinerja pegawainya, maka makin baik juga kinerja yang ada di organisasi tersebut (Purwanti dan Mardiana, 2019). Kinerja pegawai bersifat individual, karenanya tiap individu memiliki tingkat bakat dan kemampuan beragam guna mendukung pekerjaannya.

Kemajuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bisa dilihat dari baik atau tidaknya dalam mengolah kinerja dari para pegawainya (Huseno, 2016). Kinerja pegawai yang mana sebagai sebuah potensi milik sumber daya manusia ialah sebuah keunggulan untuk mendapatkan sesuatu yang sifatnya materi maupun non materi. Dengan berkinerja tinggi, maka semua tujuan yang telah terencana oleh organisasi tersebut bisa dengan mudah untuk direalisasikan (Sudaryo et al, 2018).

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari manajemen kinerja. Namun seringkali, organisasi masih mengabaikan pentingnya penilaian kerja. Akibatnya, proses penilaian kinerja lebih cenderung memiliki sifat yang administratif, subjektif, dan kurang validnya dalam daya pembeda. Dalam lingkup perusahaan, dalam meningkatkan kemampuan dalam bersaing yang kompetitif dengan sumber daya manusia (SDM) milik organisasi, mereka wajib mempunyai perbedaan guna mendeteksi karyawan yang memiliki prestasi bagus, pantas menerima insentif serta memiliki potensi untuk dikembangkan kemampuan dan bakatnya.

Fokus dari penilaian kerja yang efektif yaitu pada pencapaian kerja terkait visi dan misi organisasi agar nanti mampu menerapkan strategi bisnis mereka. Semua ini dapat terwujud bila karyawan dapat memahami apa saja yang mereka evaluasi, penilaian atas aspek – aspek pada jabatannya, dan karyawan melihat penilaian yang dilakukan itu secara terbuka juga valid (Coenraad, 2016). Kinerja dinilai mampu memberikan pengaruh kualitas organisasi, karena kinerja dapat menetapkan seberapa berhasilnya organisasi menghasilkan dari tahun sebelumnya ke tahun berikutnya yang hasilnya dari SDM milik organisasi.

Rendahnya kinerja pegawai di sebuah organisasi dapat menjadikan suatu permasalahan dan hal ini adalah sering terjadi di organisasi. Kinerja yang rendah dapat menggambarkan bahwa organisasi tidak

berhasil mengembangkan sumber daya manusia (SDM), akibatnya yakni bisa mengancam organisasi apabila kinerja dari para pegawai yang rendah tidak segera ditangani dengan baik (Farisi et al., 2020).

2.2. Disiplin Kerja

Pengertian dari disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Farisi et al. (2020) yaitu kondisi dimana individu dapat taat, patuh, serta menghormati akan semua aturan yang tertulis ataupun tak tertulis, dan juga menanggung segala sanksi yang ada apabila melanggar tugas dan wewenang yang seharusnya dikerjakan. Apabila pegawai taat pada peraturan yang ada di organisasi tersebut, maka bisa dikatakan tingkat disiplinnya baik. Namun apabila pegawai sering melanggar aturan – aturan yang ada, pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin yang tidak baik (Farisi et al., 2020). Tingkat disiplin yang baik menggambarkan seberapa besar tanggung jawab pegawai akan semua tugas yang menjadi tanggungannya. Hal ini dapat membentuk sebuah dorongan bagi para pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Suwanto, 2019).

Disiplin kerja menjadi kunci dalam terwujudnya sebuah tujuan organisasi. Dengan tingkat disiplin yang baik, artinya pegawai bersedia dan secara sadar untuk mengerjakan kewajibannya dengan baik di organisasinya tempat bekerja. Pegawai yang menaati peraturan organisasi serta memiliki tingkat disiplin tinggi, akan membuat suasana kerja lebih kondusif. Dengan hal tersebut nantinya akan berdampak positif pada aktivitas organisasi. Supaya terciptanya tingkat disiplin kerja yang baik, pihak terkait harus mendorong dan atau memotivasi para pegawai agar mampu mematuhi peraturan organisasi serta menghindari kesalahan agar tidak terkena sanksi (Muslimat dan Wahid, 2021)

Menurut Heriyanto dan Hidayati (2016) sebuah kedisiplinan ialah bentuk pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana paling penting. Makin baik disiplin kerja, maka kinerjanya juga akan meningkat. Disiplin kerja dalam taraf baik dapat menggambarkan tingkat besarnya sebuah dedikasi pegawai terhadap semua tugasnya. Hal tersebut menjadi pendorong semangat kerja, gairah dalam bekerja serta terwujudnya tujuan dari organisasi. Maka dari itu, tiap – tiap atasan harus dengan secara berkala memperhatikan juga mengawasi para pegawainya agar mereka tetap mematuhi aturan – aturan organisasi, agar bekerja dengan waktu seefisien mungkin, tetap bertanggung jawab atas tugas – tugasnya, serta meminimalkan tingkat absensi mereka.

2.3. Komitmen Kerja

Organisasi dimaksudkan sebagai sebuah sistem sosial dengan ingin mencapai tujuan tersendiri, dimana para anggota atau pegawainya memiliki peran untuk melayani dengan sebaik – baiknya agar tujuan tersebut dapat tercapai. Dari pelayanan tersebut, pegawai memerlukan sebuah komitmen yang harus ditanamkan pada diri mereka, ialah mereka bersedia untuk selalu berpihak ke organisasi mereka, sehingga dalam pencapaian tujuanpun dapat maksimal (Lubis dan Jaya, 2019). Menurutnya, komitmen kerja ialah dimana seorang pegawai sadar secara penuh untuk bekerja. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan pekerjaannya, tanggung jawabnya juga akan tinggi serta tingkat kesadarannya pun meningkat. Jadi, komitmen menjadi salah satu hal yang vital untuk organisasi dan turut berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Staw B.W dalam Lubis dan Jaya (2019) berpendapat komitmen berpengaruh positif kepada pencapaian yang menjadi harapan organisasi, seperti kinerja, mempertahankan para pegawainya serta mempertahankan tingkat kehadirannya.

Menurut Coenraad (2016), untuk mencapai titik pada iklim dalam kerja yang profesional, pegawai harus memiliki komitmen pada organisasinya. Begitu pula sebaliknya, organisasi juga harus berkomitmen kepada para pegawainya. Kehidupan kerja yang sehat dan berkualitas adalah sebagai keberhasilan dari implementasi sebuah komitmen dari organisasi kepada pegawainya. Dari kehidupan kerja yang berkualitas tersebut, pegawai akan meningkat motivasi kerjanya serta komitmen kerja dari pegawai di organisasi tersebut. Tinggi atau rendahnya sebuah komitmen kerja pegawai di organisasinya menentukan bagaimana nanti kinerja organisasinya. Komitmen kerja sangat penting dalam dunia kerja dan tiap – tiap organisasi harus memahami hal itu. Alasannya adalah agar terciptanya situasi kondusif pada kondisi kerjanya, sehingga aktivitas organisasi berjalan sesuai apa yang telah direncanakan. Pegawai berkomitmen tinggi akan berusaha lebih maksimal serta berkeinginan kuat guna mencapai tujuan organisasi mereka. Begitu juga sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen rendah akan lebih malas dalam bekerja atau melakukan usaha untuk organisasinya, dan melakukan aktivitas organisasi dengan secara terpaksa (Coenraad, 2016).

Komitmen juga berorientasi terhadap nilai organisasi, memastikan bahwa seorang individu lebih memikirkan dan lebih mengutamakan organisasinya serta pekerjaannya (Jamal et al., 2021). Akan tetapi, komitmen kerja pada pegawai terhadap organisasinya tidak hanya terjadi begitu saja. Adanya komitmen

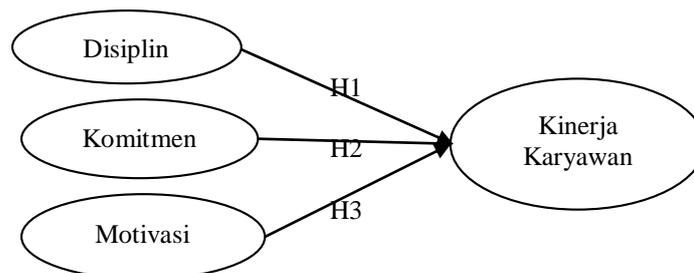
kerja terjadi karena organisasi dan pegawai harus bersamaan dalam membangun kondisi kondusif guna mencapai komitmen yang dimaksud tersebut. Pegawai dan organisasi harus saling berkomitmen satu dengan lainnya, serta pegawai siap bersedia atas keinginannya sendiri untuk bersikap loyal kepada organisasi sebagai bentuk komitmen mereka (Nadapdap, 2017). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan meningkatkan work performance, minimnya tingkat absen pegawai, serta minimnya turnover pegawai pada organisasi (Sudiyono dan Qomariyah, 2018).

2.4. Motivasi Kerja

Motivasi menitik beratkan cara agar pegawainya memiliki antusiasme untuk pekerjaan mereka, supaya bisa memberikan seluruh effort baik keterampilan maupun kemampuannya agar bisa mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi komponen penting. Pentingnya motivasi ialah agar para atasan dapat berbagi rata pekerjaan kepada para pegawainya supaya bisa dikerjakan dengan baik serta terintegrasi pada apa yang ingin dicapai. Organisasi tidak hanya menitikberatkan pegawainya terampil dan mampu, tapi yang penting adalah pegawainya dengan bersedia untuk bekerja keras serta memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan hasil kerja maksimal (Erri dan Fajrin, 2018).

Menurut Daft, 2012 tentang motivasi kerja yaitu sesuatu yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, serta dapat didefinisikan tumbuhnya kekuatan di dalam diri yang mengobarkan semangat dan keuletan dalam menggapai tujuannya. Organisasi menggunakan banyak cara untuk bisa memotivasi pegawainya. Caranya antara lain yakni dengan memberikan kompensasi, memberikan reward kepada pegawai yang berhasil mencapai kinerja diatas standar kinerja yang ditetapkan organisasi, dan atau pemberian balas jasa kepada para pegawai atas kinerja mereka. Kemudian, dari segi non materiil motivasi dapat diberikan dengan cara yaitu dengan promosi jabatan, adanya pemimpin yang mau mendengarkan pendapat dan ide dari pegawai, atau adanya pemimpin yang mau melibatkan para pegawainya dalam pengambilan keputusan untuk organisasi (Desthiani, 2018).

Motivasi kerja juga bisa disebut dengan kebutuhan (needs), aspirasi (aspiration), dan keinginan (desire). Agar organisasi dapat berhasil dalam memotivasi para pegawainya, pihak terkaitnya harus mencari informasi dan memahami kebutuhan apa saja yang para pegawainya butuhkan. Sebagai opsi lain, organisasi harus memfasilitasi para pegawainya dalam bekerja dengan menyediakan peralatan guna memenuhi kebutuhan untuk di tempatnya bekerja. Kesimpulannya adalah, dalam memotivasi pegawai, pihak organisasi harus mencari informasi dan memahami kebutuhan fundamental para pegawai (Coenraad, 2016). Kurangnya motivasi dapat menyebabkan pegawai kehilangan gairah dalam mengerjakan tugas – tugasnya sesuai standar organisasi sebab hal yang telah dijadikan motif juga motivasinya tidak tersampaikan. Menurut Sudiyono dan Qomariyah (2018) menjabarkan bahwa motivasi lebih mengacu kepada sistem makna bersama, dimana dianut para pegawai agar bisa membedakan organisasinya dengan organisasi lainnya.



Kerangka Konseptual Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi penelitian yang dilakukan kali ini di BKPP Kota Semarang pada seluruh Pegawai Negeri Sipil. Metode dalam mengambil sampel penelitian dengan teknik sensus, dimana semua responden menjadi sampel. Sampelnya yaitu sebanyak 78 responden. Tata cara mengumpulkan informasi sebagai data untuk

diteliti melalui kuisioner. Uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik digunakan sebagai metode penelitian ini. Selain itu, analisis regresi berganda sebagai alat analisis pada penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja		
Pegawai dapat mematuhi semua peraturan organisasi.	0,586	Valid
Penggunaan waktu yang efektif.	0,622	Valid
Bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas serta pekerjaan	0,414	Valid
Tingkat absensi pegawai.	0,334	Valid
Komitmen Kerja		
Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.	0,739	Valid
Bersedia untuk bekerja keras di dalam organisasi tersebut.	0,765	Valid
Penerimaan nilai organisasi.	0,499	Valid
Penerimaan tujuan organisasi.	0,312	Valid
Motivasi Kerja		
Kebutuhan Fisiologis	0,312	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	0,766	Valid
Kebutuhan Sosial	0,687	Valid
Kebutuhan Penghargaan	0,522	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,551	Valid
Kinerja		
Memiliki kemampuan jika jumlah pekerjaannya ditambah.	0,329	Valid
Mampu menjaga dan atau meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	0,534	Valid
Pegawai bisa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.	0,436	Valid
Kehadiran pegawai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi.	0,370	Valid
Kerjasama antar pegawai.	0,288	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel 4.1 menjelaskan hasil pada r hitung > r tabel yang dimana seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, komitmen kerja, motivasi kerja, dan kinerja bisa dikatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,690	Reliabel
Komitmen	0,757	Reliabel
Motivasi Kerja	0,783	Reliabel
Kinerja	0,634	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Pengujian reliabelitas dinyatakan reliabel atau di terima karena angka Cronbach alpha yang dihasilkan > 0,60.

Tabel 4.3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60970115
	Most Extreme Absolute	.099

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPP KOTA SEMARANG (Indah Pratiwi Nugraha)

Differences	Positive	.048
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^{c d}

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Penjelasan tabel 4.3 yakni nilai Asymp. Sig. bagian unstandardized residual Komogorov Smirnov bernilai $0,054 > 0,05$. Dari hasil tersebut, berarti penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin_Kerja	.888	1.126
Komitmen	.408	2.453
Motivasi_Kerja	.440	2.270

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel 4.4 menunjukkan Tolerance $> 0,1$ serta VIF < 10 . Data penelitian ini bebas multikolinearitas. Maksudnya, variabel independen dan dependennya tidak terdapat korelasi.

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.195	1.033	2.125	.037
	Disiplin_Kerja	.038	.057	.079	.513
	Komitmen	-.002	.064	-.005	.975
	Motivasi_Kerja	-.074	.053	-.237	.167

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4.5 menghasilkan pada variabel - variabel independen signifikannya bernilai $> 0,05$. Penelitian ini bebas dari heteroskedastitas. Maksudnya adalah, data penelitian yang digunakan mempunyai varian sama antara satu dengan lainnya.

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.672	.659	1.64201	2.003

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Penjelasan untuk tabel 4.6 yakni R Square berjumlah 0,672 maksudnya adalah variabel independen mampu memberikan pengaruh pada variabel dependen sejumlah 67.2%. Sisanya 32.8% berpengaruh pada variabel lain.

Tabel 4.7 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.111	1.727	.644	.522
	Disiplin_Kerja	.311	.095	.230	.002
	Komitmen	.313	.107	.304	.005
	Motivasi_Kerja	.422	.089	.476	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4.8 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	408.431	3	136.144	250.495	.000 ^b
Residual	199.518	74	2.696		
Total	607.949	77			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komitmen, Motivasi_Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Penjelasan tabel 7, sig.F nilainya $0.000 < 0,05$ berarti model termasuk fit. Maksudnya adalah untuk variabel pada disiplin kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh *pada* kinerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil dari analisis memperoleh nilai signifikansi t pada variabel disiplin kerja yaitu 0.002, nilainya < 0.05 dengan nilai koefisien +0.311. Dapat diartikan, variabel disiplin kerja memberi pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Kesimpulannya hipotesis pertama dapat diterima.

Disiplin kerja adalah orang yang sadar juga bersedia untuk taat akan seluruh aturan organisasi serta norma – norma yang ada. Kesediaan ialah orang yang berperilaku, berbuat juga bersikap yang sesuai aturan tertulis atau tak tertulis dari organisasi. Disiplin kerja ialah salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan produktivitas. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, berkemampuan tinggi ataupun pegawai yang memiliki banyak pengalaman kerja tidak akan memberikan efek apapun jika tingkat disiplinnya rendah (Hasibuan, 2016).

Ferawati (2017) berpendapat disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja bisa naik tingkatnya karena ada disiplin kerja. Disiplin kerja ialah sebuah sikap yang diharuskan untuk dimiliki pada setiap pegawai untuk menumbuhkan tingkat kerjanya agar tujuan pada organisasi bisa tercapai. Ekhsan (2019) berpendapat disiplin kerja dianggap sangat penting dan berpengaruh signifikan pada kinerja. Disiplin kerja yang baik akan menentukan kualitas juga kuantitas pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil dari analisis memperoleh nilai signifikansi t di variabel komitmen kerja sebesar 0.005 bernilai < 0.05 dengan nilai koefisien +0.313. Dapat diartikan, komitmen kerja memberi pengaruh yang positif akan kinerja. Kesimpulannya, pada hipotesis kedua mampu diterima.

Komitmen organisasi ialah sebuah perilaku atas senang atau tidaknya seseorang di tempatnya bekerja (Jamal et al., 2021). Seseorang yang tinggi komitmennya mempunyai sebuah ikatan yang tinggi pada emosionalnya kepada organisasi tersebut. Selain ikatan, seseorang berusaha bertahan di dalam organisasi walaupun keadaannya sesulit apapun untuk dihadapi. Ia akan mengeluarkan segala upayanya agar kinerja organisasinya bisa optimal. (Nadapdap, 2017).

Jamal et al. (2021) melakukan penelitian yang hasilnya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sudiyono dan Qomariyah (2018) mengemukakan terdapat pengaruh komitmen positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perolehan pada hasil analisis yaitu nilai signifikansi t di variabel motivasi kerja bernilai 0.000 yang nilainya < 0.05 dan koefisiennya bernilai +0.422. Dapat diartikan, motivasi kerja memberi pengaruh positif akan kinerja. Kesimpulannya, hipotesis ketiga diterima.

Motivasi ialah bentuk dorongan yang akibatnya anggota organisasi secara suka rela memberikan kemampuan yang dimiliki kepada organisasi dalam menjalankan aktivitas terkait organisasi (Rachmawati, 2016). Motivasi ialah langkah yang mulainya dari kekuatan pada fisiologis juga psikologis, bisa juga diartikan sebuah kebutuhan yang berdampak pada perilaku atau sebuah dorongan untuk menghasilkan tujuan (Desthiani, 2018). Lebih lanjut Yulinda dan Rozzyana (2018) menjelaskan bahwa kurangnya sebuah motivasi bisa menurunkan tingkat kinerja organisasi. Akibatnya, akan ada banyak pegawai yang mengeluh soal pekerjaannya, berdampak pada malas untuk bekerja, dan juga malas untuk masuk bekerja.

Penelitian Arianto dan Kurniawan (2020) adanya hubungan positif dan signifikan di motivasi dan kinerja. Heriyanto dan Hidayati (2016) menemukan ada pengaruh positif signifikan pada motivasi kerja akan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini ialah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja, terdapat pengaruh positif antara komitmen kerja dengan kinerja, dan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Motivasi kerja yang meningkat secara signifikan dapat juga memberikan peningkatan pada kinerja organisasi pula

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4.
- [2] Anuari, A., Firdaus, M. A. and Subakti, J. (2020) 'Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu manajemen*, 3(4).
- [3] Arda, M. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1).
- [4] Arianto, N. and Kurniawan, H. (2020) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3).
- [5] Bawelle, M. and Sepang, J. (2016) 'Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna', *Jurnal EMBA*, 4(5).
- [6] Desthiani, U. (2018) 'Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Sekretari*, 5(1).
- [7] Ekhsan, M. (2019) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (OPTIMAL)*, 13(1).
- [8] Erri, D. and Fajrin, A. N. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Intan Semesta Jakarta', *Jurnal Perspektif*, XVI(1).
- [9] Farisi, S., Irnawati, J. and Fahmi, M. (2020) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- [10] Ferawati, A. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Agora*, 5(1).
- [11] Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [12] Hariani, M., Arifin, S. and Putra, A. R. (2019) 'Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan', *Jurnal Global*, 03(02).
- [13] Hasibuan, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Heriyanto and Hidayati, S. N. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal MAKSIPRENEUR*, VI(1).
- [15] Huseno, T. (2016) *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. 1st edn. Edited by T. M. Publishing. Malang: Media Nusa Creative.
- [16] Jamal, R. S. et al. (2021) 'Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan', *Jambura Economic Education Journal*, 3(1).
- [17] Londo, F., Tewel, B. and Rumokoy, F. S. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- [18] Lubis, J. and Jaya, I. (2019) *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- [19] Nadapdap, K. (2017) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- [20] Pangarso, A. and 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).
- [22] Purwanti and Mardiana, A. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)', *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).

- [23] Rachmawati, F. (2016) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo', *Agora*, 4(2).
- [24] Singarimbun, Masri and Effendi, S. (2015) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- [25] Sudiyono, B. and Qomariyah, N. (2018) 'Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)', *International Journal of Social Science and Business*, 2(3).
- [26] Yulinda and Rozzyana (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1)