

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN CEPOGO BOYOLALI**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Disusun oleh:

Beni Sutanto

2016020114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN CEPOGO BOYOLALI**

Oleh :

BENI SUTANTO

2016020114

Disetujui Untuk Dipertahankan Dihadapan Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Pembimbing I

Surakarta, 18 Agustus 2022
Pembimbing II

Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, SE., M.M

Fithri Setya Marwati, S.E., M.M.

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, S.E., M.M.
NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada Hari :

Tanggal :

Tim Penguji

1. ()
Ketua
2. ()
Sekretaris
3. ()
Anggota

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, SE., M.M
NIDN. 621045901

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Beni Sutanto
NIM : 2016020114
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Surakarta, 18 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Beni Sutanto

2016020114

MOTTO

"Jika seorang mencari ilmu, maka itu akan tampak di wajah, tangan dan lidahnya serta dalam kerendahan hatinya kepada Allah." - Hasan al-Bashri

"Tuntutlah ilmu. Di saat kamu miskin, ia akan menjadi hartamu. Di saat kamu kaya, ia akan menjadi perhiasanmu."
- Luqman al-Hakim

PERSEMBAHAN

Pertama-tama puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas terselesaikannya Skripsi ini dengan baik dan lancar. Dan Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Ayah dan Ibu saya yang tercinta yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya.
- ❖ Saudara-saudara saya yang telah menemani dan memberikan banyak dukungannya.
- ❖ Segenap keluarga saya yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
- ❖ Guru dan dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan, serta pengajarannya.
- ❖ Semua kerabat dan teman-teman tercinta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur hanyalah milik Allah SWT karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "***Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali***". Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Amir Junaidi, SH, MH selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan selaku pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Fithri Setya Marwati, S.E., M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan selaku pembimbing kedua yang turut memberikan arahan serta bimbingannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan di bangku kuliah dengan segala memaklumi segala keterbatasan kemampuan dalam memahami beberapa studi yang diberikan.

5. Keluarga, kerabat, rekan-rekan, dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas dukungan terhadap penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari karya tulis ini masih banyak kesalahan dan jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan tulisan selanjutnya. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Surakarta, 18 Agustus 2022

Penulis

ABSTRAK

Beni Sutanto. 2016020114. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh pegawai, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja pegawai dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali yang berjumlah 99 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling*, khususnya adalah teknik sampling jenuh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda dan uji statistik uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS for Windows versi 24*.

Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali agar lebih memperhatikan disiplin kerja, pemberian motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawainya sehingga kinerjanya bisa lebih maksimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Kecamatan Cepogo Boyolali

ABSTRACT

Employee performance is defined as the quality and quantity of business results obtained by employees in carrying out their responsibilities. Performance refers to the entire work process, not simply the end result. Employee performance must be measured in order for the attainment of employee work results to be understood and evaluated further. The goal of this study was to assess the impact of work discipline, work motivation, and organizational commitment on the performance of Cepogo Boyolali District Office personnel.

This study employs a quantitative technique, and the data used in this study are primary data gathered through questionnaires issued to 99 Cepogo Boyolali District Office personnel. The sampling technique utilized in this study is non-probability sampling, specifically saturated population individuals are used as samples. The validity test, reliability test, multiple linear regression, and statistical test t test were employed in this study. The SPSS for Windows version 24 program was used to test hypotheses.

According to the findings of this study, work discipline, work motivation, and organizational commitment all have a favorable effect on employee performance. Job discipline, work motivation, and organizational dedication all have an impact on the success of Cepogo Boyolali District Office employees. Based on the findings of this study, the Cepogo Boyolali District Office is expected to pay more attention to work discipline, providing work incentive, and organizational commitment of its personnel in order to maximize performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance, Cepogo Boyolali District*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10

1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
B.	Disiplin Kerja.....	18
C.	Motivasi Kerja.....	21
D.	Komitmen Organisasi.....	25
E.	Kinerja Pegawai	29
F.	Penelitian yang Relevan	37
G.	Kerangka Pemikiran	52
H.	Hipotesis Penelitian.....	54
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	54
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	55
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai....	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		59
A.	Jenis Penelitian.....	59
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
1.	Tempat Penelitian	59
2.	Waktu Penelitian	60
C.	Populasi, Sampling, dan Teknik Sampling.....	60
D.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	61
1.	Disiplin Kerja (X1).....	61
2.	Motivasi Kerja (X2).....	62
3.	Komitmen Organisasi (X3).....	62

4. Kinerja Pegawai (Y)	63
F. Sumber Data.....	67
G. Teknik Pengumpulan Data.....	68
H. Metode Analisis Data	68
1. Statistik Deskriptif	68
2. Uji Instrumen.....	69
3. Uji Asumsi Klasik	71
4. Pengujian Hipotesis	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	76
A. Deskripsi Data Subyek Penelitian	76
B. Hasil Penelitian	81
1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	82
2. Distribusi Tanggapan Responden.....	84
C. Analisis Data.....	92
1. Pengujian Instrumen Data.....	92
2. Uji Asumsi Klasik	95
3. Analisis Regresi Linear Berganda	97
4. Pengujian Hipotesis	99
D. Pembahasan.....	103
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	103
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	104
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	110

A. Kesimpulan	110
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1.Kajian Penelitian yang Relevan	37
Tabel 3. 1.Definisi Operasional Variabel Penelitian	64
Tabel 3. 2.Skala Pengukuran	67
Tabel 4. 1.Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4. 2.Distribusi Responden Berdasarkan Umur	83
Tabel 4. 3.Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Tabel 4. 4.Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan	85
Tabel 4. 5.Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan	87
Tabel 4. 6.Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan	89
Tabel 4. 7.Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan	90
Tabel 4. 8.Hasil Uji Validitas Kuesioner	93
Tabel 4. 9.Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	94
Tabel 4. 10.Hasil Uji Normalitas.....	95
Tabel 4. 11.Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4. 12.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	98
Tabel 4. 13.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
Tabel 4. 14.Hasil Uji F.....	101
Tabel 4. 15.Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.Kerangka Pemikiran	52
Gambar 4. 1.Profil Kecamatan Cepogo Boyolali	77
Gambar 4. 2.Pembagian Wilayah Administrasi Desa di Kecamatan Cepogo Boyolali.....	78
Gambar 4. 3.Struktur Organisasi Kecamatan Cepogo Boyolali.....	79
Gambar 4. 4.Hasil uji heteroskedastisitas	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	127
Lampiran 2 Hasil Analisis Data	130
Lampiran 3	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu hal sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Tanpa fungsi MSDM yang berjalan baik, maka individu yang ada di dalamnya tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia ini, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak sehat dan menimbulkan kesenjangan antar karyawan, sehingga berimbas pada jalannya perusahaan atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Husaini, 2017).

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang

dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian (Suhasto, 2018).

Lalu ada beberapa peranan yang perlu di miliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan

seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Suhasto, 2018).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Sidanti, 2015). Rivai (2008) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuh kembangkan performance/kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinnor, 2013).

Menurut Sutrisno (2014:87) dalam Mulyadi (2015:49) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Tidak bisa di pungkiri bahwa disiplin merupakan hal yang penting di dalam suatu perusahaan, disiplin di terapkan guna menjaga ketertiban dan kestabilan dalam proses bekerja. Adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat (Sidanti, 2015). Syamsuddinnor (2013) menyatakan disiplin kerja sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas

pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Syamsuddinnor, 2013).

Penelitian yang dilakukan Syamsuddinnor (2013) dan Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Indriyani (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Penelitian Christian (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan diperlukan disiplin kerja agar proses bekerja dapat efektif dan efisien.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja (Olusadum, 2018). Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja yang pegawai rendah, maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto, 2018).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008). Menurut Edy Sutrisno (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Yulinda, 2018). Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber penggerak bagi para pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Olusadum (2018) dan Supriyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rari Hidayat (2019), Indriyani (2021), dan Christian (2021) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suntikan motivasi yang diberikan kepada karyawan, sudah dipastikan karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan demi

tercapainya kinerja karyawan dan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi (Gani, 2018). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2008). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan (Haryono, 2017).

Komitmen organisasi juga mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018) dan Suherman (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Prabowo (2021) juga menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota atau Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kecamatan mempunyai fungsi: perumusan kebijakan teknis di bidang pemerintahan, bidang pembangunan, bidang; kesejahteraan sosial, bidang kependudukan serta bidang ketentraman dan ketertiban di kecamatan; penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang pemerintahan, bidang pembangunan, bidang kesejahteraan sosial, bidang kependudukan serta bidang ketentraman dan ketertiban di kecamatan; serta pengkoordinasian pelaksanaan tugas Kecamatan (PERBUP Kab. Boyolali No. 25 Tahun 2018).

Arah kebijakan program Kecamatan pada Urusan Kewilayahan diarahkan pada meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan meningkatnya manajemen Sumber Daya Aparatur dan Kinerja Pelayanan Kecamatan dan Kelurahan, hal ini untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang disertai menjunjung tinggi hak warga masyarakat. Program Kecamatan akan terwujud dengan baik jika didukung dengan adanya kinerja pegawai yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian, penelitian ini berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN**

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CEPOGO BOYOLALI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Manfaat bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi Praktisi

a. Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali terutama yang menyangkut dengan upaya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kecamatan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi aparat pelaksana untuk meningkatkan pelayanan, termasuk kinerja para pegawai, sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dengan pasti.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya baik yang berkaitan dengan topik yang sama, maupun topik yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan uraian teori-teori yang diperlukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang berkaitan dengan judul penelitian. Selain itu, diuraikan pula mengenai penelitian terdahulu; kerangka berpikir yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja; hubungan antar variabel; serta model konseptual dan hipotesis penelitian.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja

karyawankaryawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah (Faustino, 2003:10).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001: 331).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsifungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli terkait dengan pengertian

manajemen sumber daya manusia di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington (1995: 11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia

untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

b. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan.

Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

d. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan

tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, demonstrasi).

Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja

Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari empat tujuan, yaitu:

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen

sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan,

dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi. (Husaini, 2017)

B. Disiplin Kerja

Hasibuan (2003) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu, faktor disiplin ini perlu mendapat perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan. Penanaman disiplin karyawan pada umumnya baik, hal ini terlihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, memperhatikan jam kerja, berpakaian seragam, pemakaian peralatan, dan kualitas pekerjaan pegawai cukup memadai.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian, setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2001).

Mengacu kepada pengertian di atas, maka seseorang atau sekelompok orang dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

1. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
2. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
3. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

Tujuan adanya disiplin adalah (Sastrohadiwiryono, 2002):

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakann ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Follow-up dari hal-hal tersebut di atas, para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan dari perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Dessler (2007) tujuan disiplin ialah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan). Dengan perilaku penuh kehati-hatian tersebut karyawan memiliki tanggungjawab besar terhadap pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya.

Pada umumnya disiplin kerja akan diperoleh apabila pegawai datang ditempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka berpakaian dengan sopan saat berada di lingkungan organisasi, menggunakan fasilitas dengan hati-hati serta menghasilkan jumlah dan kuantitas pekerjaannya dengan sangat baik.

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti Rivai (2008):

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

C. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan

individual (Robbins, 2008). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008).

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005).

Parrek, Udai dalam Mas'ud (2004) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suka tantangan, pegawai menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar;
2. Pengaruh, pegawai memberikan saran dan ide yang baru untuk kepentingan perusahaan;
3. Prestasi kerja, semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana;

4. Ketergantungan, pekerjaan bergantung kepada pegawai yang berpengalaman;
5. Perluasan, pencarian hal baru untuk menolong pegawai lain;
6. Afiliasi, jalinan hubungan baik dengan orang lain.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa terdapat 6 karakteristik pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi;
2. Berani mengambil dan memikul resiko;
3. Memiliki tujuan yang realistic;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan;
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan;
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Gibson (2000) menyatakan bahwa teori motivasi terdiri dari, pertama content theories atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah process theory atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi pegawai. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa pegawai membandingkan usaha dan imbalan pegawai dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa, (Gibson, 2000). Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson (2000) dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, (Gibson, 2000), selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup: 1).

Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan. 2). Mempersiapkan pegawai lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan. 3). Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan. 4). Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

D. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi, Sedangkan Becker (2001) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Mathis dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Secara singkat pada intinya beberapa defenisi komitmen organisasi dari beberapa ahli

diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah, (2008) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Komitmen organisasi yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi

berbagai faktor dalam pencapaiannya. Stun dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu komitmen organisasi juga memberikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, hal ini ditegaskan oleh steers dalam Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan

penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Menurut Steers dalam Sopiah (2008), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Konsep komitmen pada organisasi yang tercantum dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Lincoln dalam Sopiah (2008) yaitu meliputi:

1. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Di samping itu pegawai akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-

baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

2. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

3. Kebanggaan

Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan pegawai pada organisasi disebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu pegawai menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh pegawai yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

E. Kinerja Pegawai

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa kegiatan yang paling lazim dinilai dalam organisasi adalah kinerja seseorang, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu jabatan, pekerjaan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja untuk penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjuk pada hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja yang baik berarti menunjukkan kinerja pegawai sudah baik dan berlaku sebaliknya.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2014) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi

Merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.

3. Kinerja individu/pegawai/pekerjaan

Merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2003). Penilaian perilaku yaitu menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas dedikasi dan partisipasi pegawai. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relative lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti satuan meter, liter, kilogram, dan lain-lain.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (Martoyo, 2000).

1. Mengidentifikasi pegawai yang membutuhkan pendidikan dan Latihan;
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah pegawai;
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan pegawai ke penugasan baru;
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi;
5. Mengidentifikasi pegawai yang akan dipromosikan ke jabatan yang tinggi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, masyarakat dan pemerintah secara keseluruhan. Hal tersebut didasarkan atas pernyataan Nawawi (2005) yang membuktikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan (pengetahuan, ketrampilan/keahlian), pengalaman kerja, dan kepribadian (motivasi, minat, disiplin, kemampuan bekerja sama). Selain itu, Mangkunegara (2011) juga menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Gibson (2000) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, diantaranya yaitu:

1. Variabel Individu

Kemampuan dan ketrampilan merupakan variable individual yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, karena kemampuan merupakan potensial seorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekaligus sebagai hasil dari pengetahuan dan ketrampilan seorang yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, dan pengembangan dalam hubungannya dengan tugas yang dimiliki.

2. Variabel Organisasional

Variabel organisasional terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, dan system upah atau pendapatan. Manusia adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan, karena melalui kegiatan-kegiatan

manusia tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusia yang ada didalamnya.

3. Variabel Psikologis

Pemupukan motivasi dan minat kerja pegawai yang berorientasi pada peningkatan prestasi atau hasil kerja, membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif. Sikap merupakan salah satu penentu perilaku pegawai dalam bekerja, karena sikap berhubungan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Dengan sikapnya pegawai dapat menunjukkan apakah mereka termotivasi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya atau tidak.

Pengertian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sedangkan penilaian prestasi kerja ASN adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap

sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN. Tata cara penilaian kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing- masing instansi.

- a. Aspek Kuantitas

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dan dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

- b. Aspek Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- c. Aspek Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

d. Aspek Biaya

Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan dapat menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

2. Perilaku Kerja Selain dengan SKP, penilaian kerja juga diukur dengan indikator perilaku kerja. Indikator yang digunakan adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural yaitu kepemimpinan. Definisi dari indikator-indikator tersebut dijelaskan dalam penjelasan pasal demi pasal dalam PP No.46 Tahun 2011 yaitu:

a. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

b. Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.

c. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri.

d. Disiplin

Disiplin yang dimaksud adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan-perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e. Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang diperuntukkan bagi pejabat struktural diartikan sebagai kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi

dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang baik yang dapat mengarahkan bawahannya agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, pengukuran kinerja pegawai menggunakan indikator: aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu, orientasi pelayanan, integritas, kerjasama.

F. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang memiliki kesesuaian di dalamnya, baik dari segi judul, topik, pembahasan masalah, hingga variabel-variabel yang diteliti. Terdapat beberapa penelitian yang mengangkat tentang manajemen sumber daya manusia dan mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai/ karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1.
Kajian Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
1	Belti Juliyanti (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu yang berjumlah 240 karyawan Sampel: 67 responden Teknik analisis: analisis deskriptif dengan distribusi frekuensi dan inferensial dengan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
		analisis regresi linear berganda. Kemudian uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F	
2	Irfan Rizka Akbar (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: 60 responden PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Sampel: 60 responden Teknik analisis: uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis	Secara parsial dan simultan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Mahaputra Adipradana (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan)	Desain penelitian: pendekatan kuantitatif Populasi: 85 karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan Sampel: 85 responden Teknik analisis: Moderated Regression Analysis (MRA) dan melakukan pengolahan dengan aplikasi IBM SPSS versi 23	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4	Nursafitra M (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: 69 Sampel: 69 responden Teknik analisis: analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
5	Cinthia Yessica Mantiri (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen	Desain penelitian: asosiatif bersifat kuantitatif Populasi: 53	Secara parsial, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
	Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon	Sampel: 41 responden Teknik analisis: dengan menggunakan teknik analisis Smart PLS	kinerja karyawan. Disiplin kerja melalui komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	Bambang Nuryatin (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries	Desain penelitian: kuantitatif, Populasi: 100 Sampel: 100 responden Teknik analisis: Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Dio Christian (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: seluruh karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang	Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya,

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
		Sampel: 40 responden Teknik analisis: menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data	secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Dewi Yulianti Indah (2021), Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: 50 orang karyawan Sampel: 50 responden Teknik analisis: regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan tanggapan karyawan terhadap disiplin adalah kurang baik, terhadap komitmen organisasi kurang baik serta tanggapan terhadap kinerja kurang baik, selanjutnya secara simultan disiplin dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dan sisanya sebesar 34,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam model yang diajukan dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh koefisien determinasi secara parsial, diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 12,0%. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%
9	Nita Rohmawati, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. FIANS	Desain Penelitian: kuantitatif Populasi: seluruh karyawan UD. FIANS FRAME berjumlah 51	Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan UD. FIANS FRAME, sehingga

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
	FRAME Bagian Produksi)	karyawan Sampel: 51 responden Teknik analisis: statistik Regresi Linier berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi	didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. FIANS FRAME dan Komitmen organisasi tergolong rendah, sehingga menyebabkan kinerja karyawan UD. FIANS FRAME juga rendah, sehingga Komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan UD. FIANS FRAME
10	Mustolihudin (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah	Desain penelitian: metode survey dengan pendekatan kuantitatif Populasi: seluruh guru MI Mumtaza Islamic School Tangerang Selatan yang berjumlah 115 Sampel: 45 responden Teknik analisis: statistik deskriptif dan inferensial sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda	1) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % dengan kategori kuat, 2) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 % dengan kategori rendah, 3) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
			secara bersama-sama disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 53 % terhadap kinerja guru dengan kategori sedang
11	Bagus Ikhsan Bagaskara (2018), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: 73 Sampel: 73 responden Teknik analisis: uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini
12	Nailul Muna (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: seluruh karyawan PT LKM Demak Sejahtera yang berjumlah 51 karyawan Sampel: 51 responden Teknik analisis: regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	R. Hery Prabowo (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: 180 orang pegawai Sampel: 100 orang	Hasil pengujian hipotesis menunjukan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat diinterpretasikan semakin

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
	Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah	pegawai Teknik analisis: menggunakan Regresi 2 (dua) jalur dan metode sobel untuk pengkajian mediasinya, sedangkan pengolahan data dengan bantuan program SPSS	tinggi komitmen organisasimaka semakin tinggi motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
14	Marita Diansyah (2020), Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi tidak memediasi

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
		<p>Kebudayaan Kota Bima yang berjumlah 55 orang, dimana keseluruhan pegawai menjadi sampel penelitian</p> <p>Sampel: 55 responden</p> <p>Teknik analisis: yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Jalur</p>	<p>pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
15	<p>Rizki Pratiwi (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang</p>	<p>Desain penelitian:</p> <p>Populasi: 33 karyawan</p> <p>Sampel: 33 responden</p> <p>Teknik analisis: menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di KPPN Palembang, (2) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) di KPPN Palembang, (3) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) di KPPN Palembang, (4) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi di KPPN Palembang, (5) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi di KPPN Palembang</p>
16	<p>Tarjo (2020), Pengaruh Budaya Organisasi,</p>	<p>Desain penelitian: kuantitatif</p>	<p>Hasil pengujian statistik H1: diterima, Budaya</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Metode	Hasil/ Temuan
	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Populasi: 83 karyawan Sampel: 83 responden Teknik analisis: menggunakan regresi linear berganda dengan software IBM Statistik SPSS versi. 20	Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: diterima, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik H3: ditolak, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik H4: diterima, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan H5: diterima, Budaya Organisasi, motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Irvan Renata (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomas Mitra Teknik	Desain penelitian: kuantitatif Populasi: 50 orang karyawan Sampel: 50 responden Teknik analisis: regresi linear berganda	Secara simultan dan parsial, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui adanya perbedaan hasil pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Belti Juliyanti (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Irfan Rizka Akbar (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren menemukan secara parsial dan simultan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mahaputra Adipradana (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nursafitra M (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Cinthia Yessica Mantiri (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo

Cabang Tomohon menemukan secara parsial, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja melalui komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Bambang Nuryatin (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dio Christian (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dewi Yuliati Indah (2021), Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur

menunjukkan tanggapan karyawan terhadap disiplin adalah kurang baik, terhadap komitmen organisasi kurang baik serta tanggapan terhadap kinerja kurang baik, selanjutnya secara simultan disiplin dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dan sisanya sebesar 34,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh koefisien determinasi secara parsial, diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 12,0%. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%.

Penelitian Nita Rohmawati, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. FIANS FRAME Bagian Produksi) menunjukkan Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan UD. FIANS FRAME, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. FIANS FRAME dan Komitmen organisasi tergolong rendah, sehingga menyebabkan kinerja karyawan UD. FIANS FRAME juga rendah, sehingga Komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan UD. FIANS FRAME.

Penelitian Mustolihudin (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah menemukan 1) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % dengan kategori

kuat, 2) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 % dengan kategori rendah, 3) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan secara bersama-sama disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 53 % terhadap kinerja guru dengan kategori sedang.

Penelitian Bagus Ikhsan Bagaskara (2018), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini.

Penelitian Nailul Muna (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian R. Hery Prabowo (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Penelitian Marita Diansyah (2020), Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Rizki Pratiwi (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang menunjukkan bahwa (1) Gaya Kekepmimpinan (X1) dan Disiplin

Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di KPPN Palembang, (2) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) di KPPN Palembang, (3) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) di KPPN Palembang, (4) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi di KPPN Palembang, (5) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi di KPPN Palembang.

Penelitian Tarjo (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil pengujian statistik H1: diterima, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: diterima, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik H3: ditolak, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik H4: diterima, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan H5: diterima, Budaya Organisasi, motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

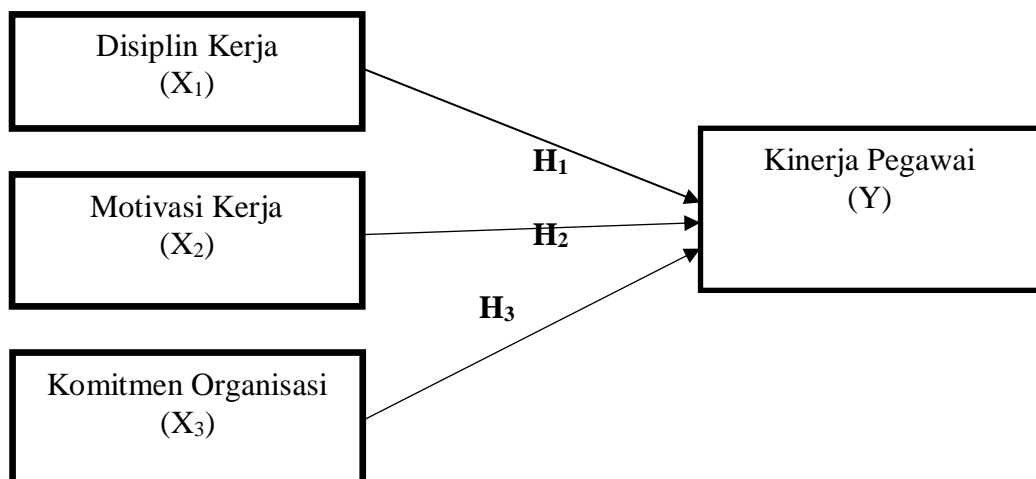
Penelitian Irvan Renata (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomas Mitra Teknik menunjukkan secara simultan dan parsial, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian tersebut terletak pada variabel dan populasi yang digunakan. Pada penelitian ini variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang digunakan sebagai faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

G. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam (Sugiyono, 2011:91), mengatakan bahwa “Kerangka pikir adalah model konseptual diidentifikasi sebagai masalah yang penting“. Kerangka pemikiran atau kerangka berfikir pada penelitian ini dibuat untuk mempermudah, memahami, pengaruh antara variabel independen yang berupa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1.Kerangka Pemikiran

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, variabel independen (X) ditunjukkan sebagai

berikut:

1. Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

2. Motivasi Kerja

Wibowo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbin, 2003). Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang penting, dikarenakan seseorang yang memiliki komitmen organisasi diharapkan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner & Knicki, 2014:165).

Sedangkan variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu variabel Kinerja Pegawai. Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Handoko, 2001 dan Sinambela, 2016) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Heidjrachman (2002) (Sinambela 2016), disiplin kerja adalah setiap persorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sedangkan menurut Davis dalam sinambela (2016), disiplin kerja penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan

produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2003).

Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Syamsuddinnor (2013) menyatakan disiplin kerja sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dengan demikian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) motivasi sebagai proses

yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Yulinda, 2018). Lebih lanjut Yulinda menjelaskan bahwa dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber pendorong bagi para pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Olusadum (2018) terdapat menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja.

Supriyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan demikian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbin, 2003). Hubungan logis antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka hal ini dapat memberikan sinyal positif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi komitmen organisasinya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2008). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suherman (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan demikian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana penelitian ini dilaksanakan meliputi, jenis penelitian kuantitatif, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2016 : 14).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Alamat lokasi: JL. Raya Cepogo, KM. 10, Mliwis, Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57362, Indonesia. Nomor telepon: (0276) 313230.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022 dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

C. Populasi, Sampling, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali, sebanyak 99 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan penggunaan sampel adalah peneliti dapat memperoleh data yang dapat mencerminkan keadaan populasi dengan biaya penelitian yang lebih murah dan waktu penelitian yang lebih tepat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling*, khususnya adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:84), teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau

anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:85), merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali sebanyak 99 orang, namun terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali, sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 84 buah.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Creswell (2012) (dalam Sugiyono, 2015:173), “*operational definition is the specification of how you will define and measure the variable in your study*” atau yang artinya definisi operasional merupakan spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan dan diukur. Berikut definisi dari variabel yang akan diteliti, yaitu meliputi:

1. Disiplin Kerja (X_1)

Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja diukur dengan indikator (Rivai, 2008):

- a. Kehadiran;
- b. Ketaatan pada peraturan kerja;

- c. Ketaatan pada standar kerja;
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi;
- e. Bekerja etis.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Robbins (2006) (dalam Priansa, 2014:201) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Motivasi kerja adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Mas'ud, 2004):

- a. Prestasi Kerja;
- b. Pengaruh;
- c. Suka tantangan;
- d. Ketergantungan;
- e. Perluasan;
- f. Afiliasi.

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Priansa (2014:232) komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komponen sikap dan kehendak dalam diri pegawai.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dalam Sopiah, 2008). Indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kemauan;
- b. Kesetiaan;
- c. Kebanggaan.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan PP RI No. 46 Tahun 2011, menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu;
- d. Orientasi pelayanan;
- e. Integritas;
- f. Kerja Sama.

Ringkasan definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat

dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 1.
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Disiplin Kerja (X ₁)	Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	Disiplin kerja diukur dengan indikator (Rivai, 2008): a. Kehadiran; b. Ketaatan pada peraturan kerja; c. Ketaatan pada standar kerja; d. Tingkat kewaspadaan tinggi; e. Bekerja etis.	1) Saya datang ke tempat kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; 2) Saya menaati peraturan yang berlaku pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali; 3) Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali; 4) Saya selalu berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali; 5) Saya melakukan tindakan yang sopan saat bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
Motivasi Kerja (X ₂)	Robbins (2006) (dalam Priansa, 2014:201) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.	Indikator motivasi kerja sebagai berikut (Mas'ud, 2004): a. Prestasi Kerja; b. Pengaruh; c. Suka tantangan; d. Ketergantungan; e. Perluasan; f. Afiliasi.	1) Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh prestasi; 2) Saya memberikan pengaruh berupa ide yang baru untuk kepentingan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali; 3) Saya menikmati

			<p>pekerjaan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali yang menantang;</p> <p>4) Saya bekerja tidak tergantung pada pegawai lain yang berpengalaman;</p> <p>5) Saya suka mencari hal baru untuk menolong pegawai lain di Kantor Kecamatan Semarang Barat</p> <p>6) Saya berafiliasi secara baik dengan orang lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.</p>
Komitmen Organisasi (X ₃)	Priansa (2014:232) komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampilkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komponen sikap dan kehendak dalam diri pegawai.	Indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut (Mathis dalam Sopiah, 2008): a. Kemauan; b. Kesetiaan; c. Kebanggaan.	<p>1) Saya mempunyai kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi;</p> <p>2) Saya mempunyai tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab;</p> <p>3) Saya merasa bangga dapat bergabung dengan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.</p>
Kinerja Pegawai (Y)	Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah	Penilaian kinerja pegawai negeri sipil	1) Saya mampu menyelesaikan

	<p>hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>berdasarkan PP RI No. 46 Tahun 2011, menggunakan indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kuantitas; b. Kualitas; c. Waktu; d. Orientasi pelayanan; e. Integritas; f. Kerja Sama. 	<p>pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal; 3) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan; 4) Saya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat; 5) Saya mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.; 6) Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja.
--	--	--	---

E. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2015:164), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan menggunakan skala pengukuran tersebut maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

Penelitian ini dalam skala pengukurannya menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2015:165), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setiap butir pernyataan yang mewakili setiap variabel penelitian diberikan 5 alternatif jawaban yaitu: SS, S, CS, KS, dan TS. Masing-masing alternatif jawaban tersebut sebagai berikut:

Tabel 3. 2.
Skala Pengukuran

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

F. Sumber Data

Berdasarkan jenis data pengukuran penelitian ini menggunakan data ordinal. Basuki (2006) menjelaskan bahwa skala ordinal menentukan posisi relatif dari objek atau individual menyangkut dengan ciri tertentu tanpa ada implikasi terhadap jarak antara masing-masing posisi. Wirartha (2006) menjelaskan bahwa sumber data penelitian, yakni asal perolehan data penelitian, perlu dijelaskan, primer maupun sekunder. Penelitian ini menggunakan data-data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Data yang mendukung data primer serta data-data lain yang mendukung penelitian ini, diperoleh dari studi kepustakaan atau media cetak, internet dan sumber lainnya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2012:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (di isi). Dengan kuesioner peneliti dapat memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.

H. Metode Analisis Data

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan cara analisis kuantitatif yang bersifat deskriptif yang menjabarkan data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data, yaitu dengan memberikan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data akan dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 24.

2. Uji Instrumen

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 15). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016).

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Arikunto, 2010).

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Adapun menurut Priyatno (2014), kriteria pengambilan keputusan dalam spss data instrumen adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka butir instrumen atau pertanyaan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen atau pernyataan dalam penelitian tersebut dinyatakan tidak valid.

Syarat validitas yang harus dipenuhi harus memiliki kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2014:134):

- 1) Jika $r > 0,30$ maka item pertanyaan kuesioner adalah valid.
- 2) Jika $r < 0,30$ maka item pertanyaan kuesioner adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 16).

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang & Lutfi, 2014).

Uji reabilitas dilakukan menggunakan SPSS untuk mengetahui reliabilitas dari pernyataan pernyataan dalam angket, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dianggap reliable, apabila koefisien alpha di atas 0,60 (Usman dan Akbar, 2009:205). Maka buti-butir pertanyaan akan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis grafik, dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah cara untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara residual pengamatan varian satu dengan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan memperhatikan Grafik Plot (Ghozali, 2013). Dengan dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 dalam model (Ghozali, 2016).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003). Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui variabel terikat dapat diprediksi dari variabel-variabel bebas secara individual.

Alat yang digunakan untuk membantu menganalisa yaitu menggunakan SPSS dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

b₁ = Koefisiensi regresi untuk Disiplin Kerja

b₂ = Koefisiensi regresi untuk Motivasi Kerja

b₃ = Koefisiensi regresi untuk Komitmen Organisasi

e = Error

Sumber: (Suliyanto, 2011)

b. Uji t

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Menurut Ghozali (2013) Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t menurut Priyatno (2014), adalah:

- 1) H_0 diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig.} t \geq \alpha (0,05)$.
- 2) H_a ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig.} t < \alpha (0,05)$.

c. Uji F

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model (simultan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali: 2013).

Berikut kriteria pengambilan keputusan menurut Priyatno (2014) adalah:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig.} F \geq \alpha (0,05)$.

- 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. atau sig.
 $F \leq \alpha (0,05)$.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variasi turunya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X . Bila nilai koefisien determinasi yang diberi simbol R^2 sama dengan 1, berarti garis regresi yang dicocokkan menjelaskan 100 persen variasi dalam Y . Sebaliknya, kalau R^2 sama dengan 0 maka model tadi tidak menjelaskan sedikitpun variasi dalam Y . Khususnya R^2 terletak antara kedua titik ekstrim ini ($0 - 1$). Kecocokan model dikatakan lebih baik bila R^2 semakin dekat dengan 1 (Ghozali: 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data Subyek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali, sebanyak 99 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling*, khususnya adalah teknik sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali sebanyak 99 orang, namun terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali, sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 84 buah.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden, yaitu pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

Cepogo yaitu sebuah kecamatan di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah, Indonesia. Cepogo dapat dicapai dari Boyolali atau dari Ampel. Jalan ke Cepogo cukup menanjak. Jika terus lagi, akan sampai ke Selo. Selo terletak di kaki gunung Merapi sebelah timur. Jumlah sapi perah dipelihara di Cepogo.

Iklm yang dingin memungkinkan pemeliharaan sapi perah. Kecamatan Cepogo merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Boyolali. Secara geografis, Kecamatan Cepogo terletak diantara 110° 25' 45" hingga 110° 34' 31" Bujur Timur dan 7° 28' 6" hingga 7° 32' 36" Lintang Selatan. Secara administrasi, Kecamatan Cepogo berbatasan langsung dengan Kecamatan Selo dan Ampel di bagian utara, Kecamatan Boyolali di bagian timur, Kecamatan Musuk bagian selatan.

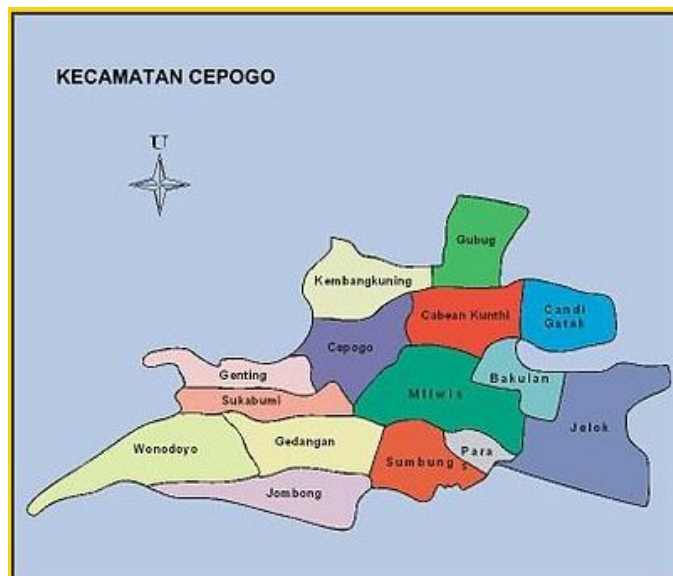
Cepogo	
<u>Kecamatan</u>	
 <p>Peta lokasi Kecamatan Cepogo</p>	
<u>Negara</u>	<u>Indonesia</u>
<u>Provinsi</u>	<u>Jawa Tengah</u>
<u>Kabupaten</u>	<u>Boyolali</u>
Pemerintahan	
• <u>Camat</u>	M.Arief wardianta, AP, MM
Luas	- km ²
Jumlah penduduk	-
Kepadatan	- jiwa/km ²
<u>Desa/kelurahan</u>	15

Gambar 4. 1. Profil Kecamatan Cepogo Boyolali

Kecamatan Cepogo terdiri dari 15 desa/kelurahan. Berikut merupakan daftar desa/kelurahan yang ada di Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali.

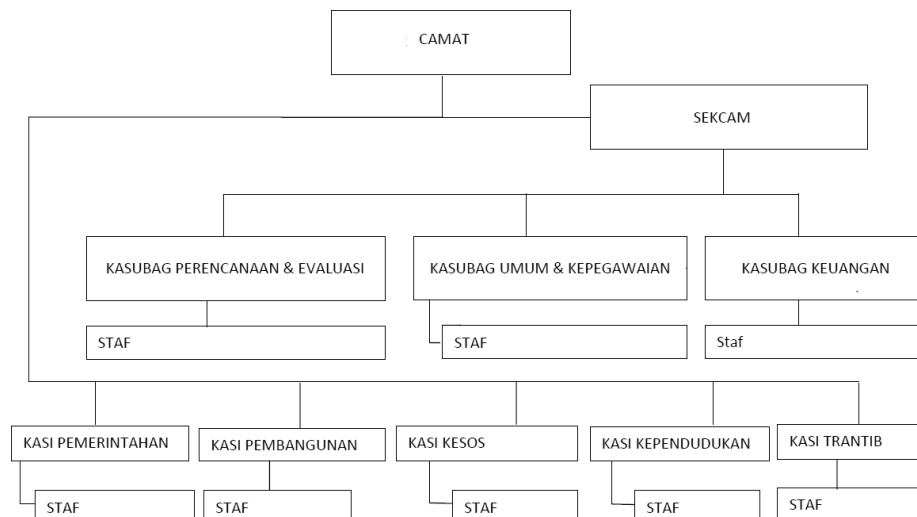
1. Desa Bakulan
2. Desa Cabeankunti

3. Desa Candigatak
4. Desa Cepogo
5. Desa Gedangan
6. Desa Genting
7. Desa Gubug
8. Desa Jelok
9. Desa Jombang
10. Desa Kembangkuning
11. Desa Mliwis
12. Desa Paras
13. Desa Sukabumi
14. Desa Sumbang
15. Desa Wonodoyo



Gambar 4. 2. Pembagian Wilayah Administrasi Desa di Kecamatan Cepogo Boyolali

Secara umum Kecamatan Cepogo merupakan perbukitan bergelombang dengan relief halus sampai sedang. Kemiringan lereng bervariasi dari 0 % sampai dengan lebih dari 70 %. Geomorfologi Kecamatan Cepogo merupakan perbukitan bergelombang ber relief halus sampai kasar selang 400 sampai 1.400 meter diatas permukaan laut, yang terbagi menjadi 2 satuan geomorfologi, yaitu perbukitan ber relief halus-datar (menempati wilayah anggota timur dan memanjang ke arah tenggara) dan perbukitan ber relief sedang (menempati anggota tengah sampai barat daya dan barat laut). Geologi Kecamatan Cepogo termasuk dalam lembaran peta geologi lembar Magelang dan Semarang, lembar Yogyakarta dan lembar Surakarta-Girintontro dengan skala 1:100.000 yang dikeluarkan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi (Puslitbang Geologi) Bandung tahun 1996.



Gambar 4. 3.Struktur Organisasi Kecamatan Cepogo Boyolali

Tugas dan Fungsi:

1. Camat: Mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan;
2. Sekcam: Mempunyai tugas melaksanakan tugas dibidang penatausahaan, perencanaan, penyusunan program dan keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan kearsipan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas;
3. Kasubag:
 - a. Perencanaan dan evaluasi: melaksanakan penyusunan rencana kegiatan, pengkoordinasian, pembinaan, pengendalian, dan pemberian bimbingan dibidang perencanaan program dan kegiatan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan BKD;
 - b. Umum dan kepegawaian: membantu sekretaris dalam melaksanakan kegiatan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan serta administrasi, pegawaian di lingkungan dinas;
 - c. Keuangan: membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan keuangan dilingkungan kecamatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Staf: mendiskusikan rencana-rencana yang sedang dipikirkan dengan berbagai hak dan memperoleh kesepakatan mereka atau memperoleh alasan mengapa rencana tersebut ditolak;
5. Kasi:

- a. Pemerintahan: Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pemerintahan.
- b. Pembangunan: melakukan penyipian kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembangunan dan lingkungan hidup, meliputi pelaksanaan program pembangunan dan pembinaan pelestarian lingkungan hidup.
- c. Kesos: menyiapkan dan menyusun program kerja dan rencana kegiatan seksi kesejahteraan sosial sesuai dengan kebijakan dan program kerja kelurahan.
- d. Kependudukan: menyimpan dan memelihara akurasi data kependudukan dan catatan sipil dalam data bes kependudukan.
- e. Tantrib: merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang ketrentaman dan ketertiban umum.

B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan analisis dan pembahasan terhadap data yang dihasilkan dari kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 99 pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Kuesioner dibagikan dan diisi oleh pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali sebagai responden pada bulan Agustus 2022. Pengisian kuesioner dilakukan responden dengan memberikan tanda checklist (V) pada pernyataan yang sudah disusun dari masing-masing butir pernyataan berisi lima pilihan jawaban yaitu “Sangat

setuju (SS), Setuju (S), Cukup setuju (CS), Tidak setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS), responden hanya perlu memilih salah satu jawaban yang menurutnya sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka di dapatkan data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali yang berjumlah 99 orang. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 99 buah, terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali, jadi jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 84 buah. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan terakhir:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	48	57,14
Perempuan	36	42,86
Total	84	100,00

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa bahwa 48 orang atau 57,14% adalah laki-laki. Dengan lebih banyak laki-laki diharapkan dapat lebih cekatan untuk melayani masyarakat di

lapangan/ diluar kantor.

b. Umur

Umur responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4. 2.Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
30 – 40	6	7,14
41 – 50	16	19,05
> 51	62	73,81
Total	84	100,00

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah umur lebih dari 51 tahun sebanyak 62 orang atau 73,81%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai akan memasuki masa pensiun, sehingga perlu disiapkan regenerasi.

c. Pendidikan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terbagi menjadi empat kelompok yaitu SLTA, D3, S1 dan S2. Untuk lebih jelasnya mengenai pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	32	38,10
D3	5	5,95
S1	42	50,00
S2	5	5,95
Total	84	100,00

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir responden adalah S1 sebanyak 42 orang atau 50,00%. Hal ini karena pegawai negeri didorong untuk melanjutkan studinya, dan mempunyai pendidikan minimal S1.

Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan.

2. Distribusi Tanggapan Responden

Berdasarkan tabulasi pada lampiran, dapat diuraikan mengenai tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini akan dijelaskan pada uraian berikut ini:

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui

pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS	JML
		5	4	3	2	1	%
X1.1	Saya datang ke tempat kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	5	20	37	15	7	84
		6,0	23,8	44,0	17,9	8,3	100
X1.2	Saya menaati peraturan yang berlaku pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.	4	13	41	16	10	84
		4,8	15,5	48,8	19,0	11,9	100
X1.3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali	2	8	43	23	8	84
		2,4	9,5	51,2	27,4	9,5	100
X1.4	Saya selalu berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali	8	17	39	13	7	84
		9,5	20,2	46,4	15,5	8,3	100
X1.5	Saya melakukan tindakan yang sopan saat bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali	3	19	44	9	9	84
		3,6	22,6	52,4	10,7	10,7	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan X1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 37 atau 44,0%. Dengan demikian sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden datang ke tempat kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- 2) Pada pernyataan X1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 41 atau 48,8%. Dengan demikian, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden menaati peraturan yang berlaku pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
- 3) Pada pernyataan X1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 43 atau 51,2%. Dengan demikian sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
- 4) Pada pernyataan X1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 39 atau 46,4%. Dengan demikian sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden selalu berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
- 5) Pada pernyataan X1.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 44 atau 52,4%, Dengan demikian sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden melakukan tindakan yang sopan saat bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel

tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS	JML
		5	4	3	2	1	%
X2.1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh prestasi.	0	18	38	21	7	84
		0,0	21,4	45,2	25,0	8,3	100
X2.2	Saya memberikan pengaruh berupa ide yang baru untuk kepentingan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.	0	17	45	11	11	84
		0,0	20,2	53,6	13,1	13,1	100
X2.3	Saya menikmati pekerjaan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali yang menantang.	0	43	16	14	11	84
		0,0	51,2	19,0	16,7	13,1	100
X2.4	Saya bekerja tidak tergantung pada pegawai lain yang berpengalaman.	0	20	40	17	7	84
		0,0	23,8	47,6	20,2	8,3	100
X2.5	Saya suka mencari hal baru untuk menolong pegawai lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.	0	17	45	11	11	84
		0,0	20,2	53,6	13,1	13,1	100
X2.6	Saya berafiliasi secara baik dengan orang lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.	5	25	38	10	6	84
		6,0	29,8	45,2	11,9	7,1	100

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan X2.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 38 atau 45,2%. Dengan demikian, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh prestasi.
- 2) Pada pernyataan X2.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 45 atau 53,6%.

Dengan demikian, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden memberikan pengaruh berupa ide yang baru untuk kepentingan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

- 3) Pada pernyataan X2.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 43 atau 51,2%. Dengan demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden menikmati pekerjaan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali yang menantang.
- 4) Pada pernyataan X2.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 40 atau 47,6%. Dengan demikian, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden bekerja tidak tergantung pada pegawai lain yang berpengalaman.
- 5) Pada pernyataan X2.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 45 atau 53,6%. Dengan demikian, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden suka mencari hal baru untuk menolong pegawai lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
- 6) Pada pernyataan X2.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 38 atau 45,2%. Dengan demikian, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan responden berafiliasai secara baik dengan orang lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS	JML
		5	4	3	2	1	%
X3.1	Saya mempunyai kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi.	8	55	18	3	0	84
		9,5	65,5	21,4	3,6	0,0	100
X3.2	Saya mempunyai tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan	10	39	35	0	0	84
		11,9	46,4	41,7	0,0	0,0	100
X3.3	Saya merasa bangga dapat bergabung dengan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.	3	47	29	5	0	84
		3,6	56,0	34,5	6,0	0,0	100

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan X3.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 62 atau 75,0%. Dengan demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mempunyai kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi.

- 2) Pada pernyataan X3.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 49 atau 58,3%. Dengan demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mempunyai tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 3) Pada pernyataan X3.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 50 atau 59,5%. Dengan demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden merasa bangga dapat bergabung dengan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Item Pernyataan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS	JML
		5	4	3	2	1	%
Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan.	8	47	16	13	0	84
		9,5	56,0	19,0	15,5	0,0	100
Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal.	9	49	15	8	3	84
		10,7	58,3	17,9	9,5	3,6	100
Y.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang	9	43	14	17	1	84

	ditentukan.	10,7	51,2	16,7	20,2	1,2	100
Y.4	Saya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.	12	41	20	11	0	84
		14,3	48,8	23,8	13,1	0,0	100
Y.5	Saya mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.	12	44	18	8	2	84
		14,3	52,4	21,4	9,5	2,4	100
Y.6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja.	1	53	20	10	0	84
		1,2	63,1	23,8	11,9	0,0	100

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan Y1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 55 atau 65,5%. Dengan demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan.
- 2) Pada pernyataan Y2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 58 atau 69,0%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal.
- 3) Pada pernyataan Y3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 52 atau 61,9%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan.

- 4) Pada pernyataan Y4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 53 atau 63,1%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
- 5) Pada pernyataan Y5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih cukup setuju, yaitu sebanyak 56 atau 66,7%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 6) Pada pernyataan Y6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 54 atau 64,3%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu bekerja sama dengan rekan sekerja.

C. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Data

Untuk memastikan bahwa kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria valid dan reliabel, peneliti melakukan uji coba kuesioner, untuk diukur validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya dipaparkan dalam bagian ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu item (Sarjono dan Julianita, 2011:53). Untuk menguji validitas data akan digunakan korelasi *product moment*. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*Corralated item-total Correlations*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > dari *r* tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan *print out* komputer pada lampiran dapat disusun tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4. 8.
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r hitung (<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	>/<	r tabel ($\alpha=0,05$)	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,916	>	0,179	Valid
	X1.2	0,560	>	0,179	Valid
	X1.3	0,581	>	0,179	Valid
	X1.4	0,836	>	0,179	Valid
	X1.5	0,867	>	0,179	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,616	>	0,179	Valid
	X2.2	0,823	>	0,179	Valid
	X2.3	0,700	>	0,179	Valid
	X2.4	0,604	>	0,179	Valid
	X2.5	0,823	>	0,179	Valid
	X2.6	0,761	>	0,179	Valid
Komitmen Organisasi (X ₃)	X3.1	0,530	>	0,179	Valid
	X3.2	0,480	>	0,179	Valid
	X3.3	0,567	>	0,179	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,763	>	0,179	Valid
	Y2	0,732	>	0,179	Valid
	Y3	0,459	>	0,179	Valid

	Y4	0,668	>	0,179	Valid
	Y5	0,733	>	0,179	Valid
	Y6	0,878	>	0,179	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan data tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung $>$ r tabel = 0,179 ($N = 84$, $\alpha = 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas instrumen. Cara pengambilan keputusan:

- 1) Jika r alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka reliabel.
- 2) Jika r alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka tidak reliabel.

Berdasarkan print out komputer lampiran juga dapat disusun tabel berikut ini:

Tabel 4. 9.
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r hitung (<i>Cronbach Alpha</i>)	>/<	r standar
Disiplin kerja (X_1)	0,898	>	0,70
Motivasi kerja (X_2)	0,895	>	0,70
Komitmen organisasi (X_3)	0,707	>	0,70
Kinerja Pegawai (Y)	0,882	>	0,70

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar), maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati atau mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 10.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std. Deviation	2.10682885
sa		
b		
Most	Absolute	.117
Extreme	Positive	.117
Differenc	Negative	-.072
es		
Test		.117
Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada Tabel 4.10 memperlihatkan nilai sig = 0,200 > 0,05. Hal

ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki gejala multikolinieritas atau tidak (sarjono dan Julianita, 2011:74). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.317	1.661		.191	.849		
Disiplin Kerja	.209	.67	.203	3.128	.002	.348	2.877
Motivasi Kerja	.486	.73	.527	6.678	.000	.328	3.048
Komitmen Organisasi	.874	.175	.327	4.990	.000	.409	2.442

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

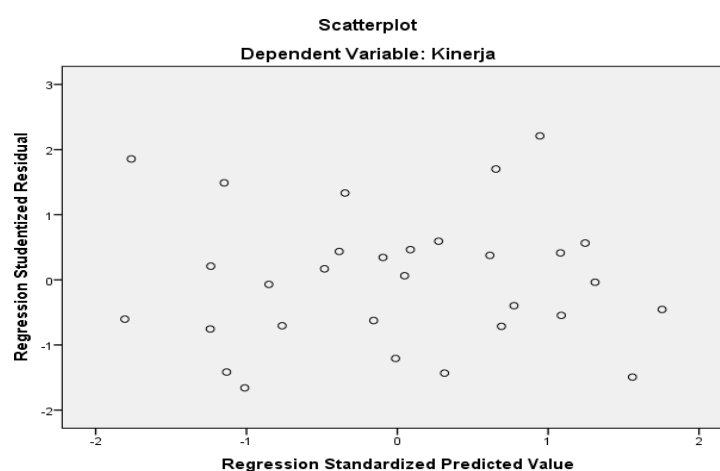
Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.11 di atas memperlihatkan kalau nilai VIF dari setiap variabel bebas yang ada < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2009; dalam Sarjono dan Julianti, 2011:66), uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians variabel tidak sama untuk semua observasi atau cenderung memusat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya

heteroskedastisitas menggunakan uji scatterplot melalui grafik. Dengan ketentuan, apabila titik-titik menyebar secara acak dibagian atas atau bawah angka nol maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya kalau menumpuk di beberapa titik saja, berarti terjadi heteroskedastisitas.



Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

Gambar 4. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas seperti di atas dapat disimpulkan kalau tidak terjadi heteroskedastisitas, terbukti titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, tidak memusat disuatu titik tetapi menyebar secara acak.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau

memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.

Tabel 4. 12.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.317	1.661		.191	.849
Disiplin Kerja (X1)	.209	.067	.203	3.128	.002
Motivasi Kerja (X2)	.486	.073	.527	6.678	.000
Komitmen Organisasi (X3)	.874	.175	.327	4.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Analisis regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.12. Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi (Beta) $\beta_1 = 0,203$, $\beta_2 = 0,527$ dan $\beta_3 = 0,327$. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,203 X_1 + 0,527 X_2 + 0,327 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X₁)

- X_1 = Disiplin Kerja
- b_2 = Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_2)
- X_2 = Motivasi Kerja
- b_3 = Koefisien regresi dari Komitmen Organisasi (X_3)
- X_3 = Komitmen Organisasi
- e = Variabel Pengganggu (*Standard Error*)

Berdasarkan persamaan linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi (beta) $\beta_1 = 0,203$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- b. Koefisien regresi (beta) $\beta_2 = 0,527$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi (beta) $\beta_3 = 0,327$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka, semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau disebut juga uji parsial dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X) secara parsial (masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t (parsial) dalam yaitu: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis pada uji t (t-test) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 13.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.317	1.661		.191	.849
Disiplin Kerja (X1)	.209	.067	.203	3.128	.002
Motivasi Kerja (X2)	.486	.073	.527	6.678	.000
Komitmen Organisasi (X3)	.874	.175	.327	4.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

1) Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai t hitung sebesar $3,128 > t$ tabel = $1,664$ ($df = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$, $\alpha = 0,05$, satu pihak) dengan angka signifikansi = $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian, hipotesis 1 (H_1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

2) Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai t hitung sebesar $6,678 > t$ tabel = $1,664$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian, hipotesis 2 (H_2) bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

3) Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung sebesar $4,990 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian, hipotesis 3 (H_3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji signifikansi simultan atau sering kali disebut uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5% atau 0,05.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4. 14, berikut ini.

Tabel 4. 14. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	99.305	.000 ^a

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung $= 99,305 > F \text{ tabel} = 2,72$ ($df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$ $\alpha = 0,05$), dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan

pengujian pada uji F di atas, dapat disimpulkan bahwa secara simultan (Bersama-sama) variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Dalam melakukan pengukuran model regresi diperlukan pengujian koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan atau kesempurnaan model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.15 berikut ini menunjukkan hasil dari pengujian koefisien determinasi.

Tabel 4. 15.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.888 ^a	.788	.780

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,788 atau (78,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali

sebesar 78,8%. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,0% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,203$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,002$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 (H_1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa semakin disiplin pegawai, kinerja semakin meningkat. Dengan adanya disiplin kerja pada pegawai, tingkat tanggung jawab akan tugas dan wewenang dalam instansi sangat tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja dalam sebuah organisasi atau instansi pada dasarnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291), adanya disiplin kerja memungkinkan karyawan akan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan biasanya sanggup dan mau menjalankannya, termasuk juga karyawan tidak akan mengelak dalam menerima sanksi ketika dinilai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Apabila karyawan

berdisiplin, dia akan setia melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya dengan baik dan bertanggungjawab. Itu berarti, disiplin kerja pada dasarnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Seperti telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 pasal 4 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dari hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa tanpa ada disiplin (waktu dan kerja) maka seorang pegawai tidak akan dapat memiliki Kinerja/ yang baik yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Watkins, dkk. (dalam Moenir, 1998) mengatakan bahwa disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Syamsuddinnor (2013) menyatakan disiplin kerja sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian oleh Christian (2021), Julianti (2020), Hery Parbowo (2021), dan Yessica Mantiri (2021) dimana Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja juga

berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,527$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 (H_2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Hal ini wajar, karena motivasi kerja akan menjadi penggerak dan pendorong dalam diri karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Tinggi atau rendahnya motivasi pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja secara optimal. Motivasi itu bisa berasal dari dalam diri karyawan itu seperti keinginan untuk berprestasi, untuk memperlihatkan eksistensi diri, maupun berasal dari luar seperti bonus khusus bagi karyawan yang mampu melampaui target, mendapat pujian, dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan pandangan Kadarisman (2012:276) bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku karyawan kearah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi dalam hal ini merupakan suatu siklus yang terdiri atas tiga elemen yaitu; adanya kebutuhan, adanya dorongan untuk berbuat atau berindak, dan tujuan yang diinginkan. Karyawan pada prinsipnya bekerja karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi, kebutuhan itu yang akan mendorong orang untuk mengupayakannya, dan semua upaya tersebut mengarah pada pencapaian tujuan, misalnya mendapatkan gaji. Hal ini menunjukkan motivasi akan mendorong seseorang (karyawan) untuk bekerja giat, bukan hanya tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat terpenuhi, tetapi juga kebutuhan

karyawan akan terpenuhi. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang ada pada diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang mencerminkan kesungguhan, tanggungjawab, kesenangan dalam bekerja, ulet serta kebutuhan akan berprestasi untuk mencapai tujuan (Thoha 2001).

Menurut Adella Hotyda Siregar (2007:23) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan". motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik.

Wibowo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Olusadum (2018) terdapat menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara

motivasi dan kinerja. Supriyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung hasil Rari Hidayat (2019), Indriyani (2021), dan Christian (2021) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suntikan motivasi yang diberikan kepada karyawan, sudah dipastikan karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan demi tercapainya kinerja karyawan dan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif ($\beta_3 = 0,327$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi juga mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbin, 2003). Hubungan logis antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah jika pegawai memiliki komitmen organisasi

yang tinggi maka hal ini dapat memberikan sinyal positif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi komitmen organisasinya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Komitmen organisasi dari karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi berarti karyawan memiliki tekad yang kuat dan terlibat langsung untuk memajukan perusahaan dan ingin selalu menetap di perusahaan karena memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap tujuan organisasi Gibson dan Mathis dalam (Sudirjo & Pawiyatan, 2006). Orang yang tidak memiliki komitmen akan terlihat dari sikapnya bahwa mereka merasa bukan bagian dari organisasi, menganggap diri sebagai orang luar sehingga mereka tidak mau melibatkan dirinya secara total pada organisasi.

Komitmen organisasional merupakan sifat yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan pada proses keberlanjutan dimana sebagai anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Kalau karyawan loyal kepada perusahaan, menurut Luthans (2006, dalam Priansa, 2014:234) karyawan yang bersangkutan tentu akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, salah satunya dengan memperlihatkan kinerja yang terbaik sebagai karyawan. Dengan kata lain, kinerja yang baik merupakan pencerminan dari loyalitas dan komitmen karyawan untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu komitmen organisasional dalam situasi normal pasti akan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Gani (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suherman (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional positif pada kinerja karyawan. Tarjo (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai di Kecamatan Cepogo Boyolali.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran-saran, sebagai berikut.

1. Organisasi/ Instansi

Diharapkan bagi pihak Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali untuk

lebih memperhatikan disiplin kerja pegawainya, memberikan motivasi atau mendorong pegawai untuk berafiliasi secara baik dengan pegawai lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali agar tumbuh rasa berafiliasi dengan sesama pegawai, serta mendorong pegawai untuk mempunyai komitmen untuk mewujudkan visi dan misi Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali. Hal tersebut dapat dilakukan oleh pemimpin/camat pada saat apel rutin setiap bulannya, dengan pahamnya pegawai dengan visi dan misi, maka kinerja akan meningkat.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, agar dapat mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, serta mencari instansi atau organisasi yang skalanya lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2002, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basuki, Sulisty, 2006, *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Belti Juliyanti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*e-ISSN 2723-424X Website: <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/>.
- Becker, Brian E, 2001, *The HR Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Cinthia Yessica Mantiri. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jilid I). Jakarta: Indeks.
- Dio Christian. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021.
- Gani, Muhammad Rizki, 2018, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo, *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4, p 3228 – 3237.
- Gibson, James, L, 2000, *Organization, Behavior, Structure*, Process, edition 10. Boston. USA.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, Siswoyo, 2017, Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal JEB* VolumeI No. 2, p1-8.
- Hasibuan, M. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1, p 9-25.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Marita Diansyah. 2020. Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*. Vol. 8, No. 2 – September 2020.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE JogJakarta.
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis.L.Robert dan Jackson. H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Bukukedua.
- Meri Indriyani. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota

- Sawahlunto “. Jurusan Ekonomi Syariah Insititut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, CetakanKe-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Olusadum, Nnaeto Japhet, 2018, Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction, *Journal of Management and Strategy* Vol. 9, No. 1, p 53-65.
- Priansa, Juni Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- R. Hery Prabowo. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. No. 50 / Th. XXVIII / April 2021 *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Mary, Coutler, 2005, *Manajemen*, PT Indeks, Jakarta
- Robbins, S.P, 2008, *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*; Bandung: CV. Mandar Maju Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15), Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi

- intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1, p 44 – 53.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,. Yogyakarta, STIE YPKN Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana. Dan Suhenda Adia.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhasto, RB. Iwan Noor, 2018, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square, *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi)* Vol 3, p 43-55.
- Suherman, Usep Deden, 2018, Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 9, Nomor 1*, p 51 – 81.
- Supriyanto, Heri, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik

- Indonesia Stasiun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58 No. 1, p 141-146.
- Syamsuddinnor, 2013. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Februari 2014, Volume 6 Nomor 1.
- Tarjo. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA)* <https://journal-litbang-rekarta.co.id/index.php/jartika> p-ISSN: 2622-4763 | e-ISSN: 2622-2159 | Vol. 3 No. 2 (Juli) 2020, Hal. 322-330.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wiratha, I Made, 2006, Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Andi.
- Yulinda, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Journal Of Applied Managerial Accounting* Vol. 2, No. 1, p 26-40.
- _____ Peraturan Walikota Semarang Nomor 54 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Dan Fungsi Kecamatan Kota Semarang.
- _____ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CEPOGO BOYOLALI

Petunjuk pengisian:

Jawablah pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang paling tepat dan berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

A. Identitas Responden:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia saat ini..... Tahun
4. Pendidikan : .SLTA .Diploma
 .S1 .S2

B. Petunjuk :

Berilah tanda silang (X) pada kolom-kolom jawaban disamping daftar pernyataan sesuai dengan pendapat pribadi Bapak/Ibu.

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan

I. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya datang ke tempat kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya menaati peraturan yang berlaku pada Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					
4	Saya selalu berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					
5	Saya melakukan tindakan yang sopan saat bekerja di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					

II. Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh prestasi.					
2	Saya memberikan pengaruh berupa ide yang baru untuk kepentingan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					
3	Saya menikmati pekerjaan di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					
4	Saya bekerja tidak tergantung pada pegawai lain yang berpengalaman.					
5	Saya suka mencari hal baru untuk menolong pegawai lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					
6	Saya berafiliasi secara baik dengan orang lain di Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					

III. Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	TS	KS	S	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mempunyai kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi.					
2	Saya mempunyai tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.					
3	Saya merasa bangga dapat bergabung dengan Kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.					

IV. Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan.					
4.	Saya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.					
5.	Saya mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja.					

Lampiran 2

HASIL ANALISIS DATA

1. Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.3	8.3	8.3
	2.00	15	17.9	17.9	26.2
	3.00	37	44.0	44.0	70.2
	4.00	20	23.8	23.8	94.0
	5.00	5	6.0	6.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	11.9	11.9	11.9
	2.00	16	19.0	19.0	31.0
	3.00	41	48.8	48.8	79.8
	4.00	13	15.5	15.5	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.5	9.5	9.5
	2.00	23	27.4	27.4	36.9
	3.00	43	51.2	51.2	88.1
	4.00	8	9.5	9.5	97.6
	5.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.3	8.3	8.3
	2.00	13	15.5	15.5	23.8
	3.00	39	46.4	46.4	70.2
	4.00	17	20.2	20.2	90.5
	5.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	10.7	10.7	10.7
	2.00	9	10.7	10.7	21.4
	3.00	44	52.4	52.4	73.8
	4.00	19	22.6	22.6	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.3	8.3	8.3
	2.00	21	25.0	25.0	33.3
	3.00	38	45.2	45.2	78.6
	4.00	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	13.1	13.1	13.1
	2.00	11	13.1	13.1	26.2
	3.00	45	53.6	53.6	79.8
	4.00	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	13.1	13.1	13.1
	2.00	14	16.7	16.7	29.8
	3.00	16	19.0	19.0	48.8
	4.00	43	51.2	51.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.3	8.3	8.3
	2.00	17	20.2	20.2	28.6
	3.00	40	47.6	47.6	76.2
	4.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	13.1	13.1	13.1
	2.00	11	13.1	13.1	26.2
	3.00	45	53.6	53.6	79.8
	4.00	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.1	7.1	7.1
	2.00	10	11.9	11.9	19.0
	3.00	38	45.2	45.2	64.3
	4.00	25	29.8	29.8	94.0
	5.00	5	6.0	6.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.6	3.6	3.6
	3.00	18	21.4	21.4	25.0
	4.00	55	65.5	65.5	90.5
	5.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	41.7	41.7	41.7
	4.00	39	46.4	46.4	88.1
	5.00	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.0	6.0	6.0
	3.00	29	34.5	34.5	40.5
	4.00	47	56.0	56.0	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	15.5	15.5	15.5
	3.00	16	19.0	19.0	34.5
	4.00	47	56.0	56.0	90.5
	5.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	8	9.5	9.5	13.1
	3.00	15	17.9	17.9	31.0
	4.00	49	58.3	58.3	89.3
	5.00	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	17	20.2	20.2	21.4
	3.00	14	16.7	16.7	38.1
	4.00	43	51.2	51.2	89.3
	5.00	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	13.1	13.1	13.1
	3.00	20	23.8	23.8	36.9
	4.00	41	48.8	48.8	85.7
	5.00	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	8	9.5	9.5	11.9
	3.00	18	21.4	21.4	33.3
	4.00	44	52.4	52.4	85.7
	5.00	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	11.9	11.9	11.9
3.00	20	23.8	23.8	35.7
4.00	53	63.1	63.1	98.8
5.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

2. Pengujian Instrumen (Validitas dan Realibilitas)

Reliability (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.5476	10.010	.916	.836
X1.2	11.7381	11.955	.560	.916
X1.3	11.8810	12.492	.581	.908
X1.4	11.4881	10.181	.836	.854
X1.5	11.5833	10.511	.867	.849

Reliability (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.7262	15.888	.616	.891
X2.2	14.7143	14.423	.823	.860
X2.3	14.4405	13.984	.700	.882
X2.4	14.6548	15.964	.604	.893
X2.5	14.7143	14.423	.823	.860
X2.6	14.3690	14.453	.761	.869

Reliability (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7.2738	1.286	.530	.611
X3.2	7.3810	1.299	.480	.673
X3.3	7.5119	1.217	.567	.564

Reliability (Y)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.9762	12.409	.763	.850
Y2	17.9405	12.201	.732	.855
Y3	18.0714	13.561	.459	.903
Y4	17.9286	12.790	.668	.866
Y5	17.9048	12.232	.733	.855
Y6	18.0357	12.782	.878	.839

3. Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.780	1.97799

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja(X1), Motivasi Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1165.576	3	388.525	99.305	.000 ^a
	Residual	312.996	80	3.912		
	Total	1478.571	83			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.317	1.661	
	Disiplin Kerja (X1)	.209	.067	.203
	Motivasi Kerja (X2)	.486	.073	.527
	Komitmen Organisasi (X3)	.874	.175	.327

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model			
		t	Sig.
1	(Constant)	.191	.849
	Disiplin Kerja (X1)	3.128	.002
	Motivasi Kerja (X2)	6.678	.000
	Komitmen Organisasi (X3)	4.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 3

TABULASI DATA

No	Jenis Kel	Usia	Pend	Disiplin Kerja (X1)						Motivasi Kerja (X2)						Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)							
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	P	47	S1	5	3	5	5	5	23	3	4	2	3	4	3	19	4	3	4	11	4	4	2	5	5	3	23
2	P	58	S2	3	2	3	3	3	14	4	3	4	4	3	4	22	5	5	4	14	4	5	4	4	5	4	26
3	P	52	S2	2	2	3	2	2	11	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	12	5	5	2	5	5	4	26
4	L	52	S1	3	2	3	3	3	14	3	3	3	4	3	3	19	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
5	P	47	SLTA	5	5	2	5	4	21	2	3	4	3	3	3	18	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	24
6	L	48	SLTA	5	2	3	5	4	19	2	3	4	3	3	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
7	P	54	SLTA	4	3	2	5	4	18	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	11	4	4	5	4	4	4	25
8	L	56	SLTA	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
9	L	52	SLTA	3	4	2	3	3	15	3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	9	3	4	3	3	4	3	20
10	P	53	SLTA	2	3	3	2	3	13	3	1	1	3	1	2	11	3	3	3	9	2	3	2	2	3	2	14
11	P	57	SLTA	3	4	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	4	3	10	3	4	4	3	3	4	21
12	L	55	SLTA	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	3	16	4	3	3	10	4	3	3	4	3	3	20

No	Jenis Kel	Usia	Pend	Disiplin Kerja (X1)					Motivasi Kerja (X2)							Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)							
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
13	L	53	SLTA	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	4	4	2	5	5	3	23
14	L	51	SLTA	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	9	2	1	2	2	1	2	10
15	L	49	SLTA	3	3	1	4	4	15	2	3	4	2	3	3	17	3	4	3	10	3	4	4	3	4	4	22
16	L	52	SLTA	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
17	P	51	S1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	4	3	2	9	2	2	1	2	2	2	11
18	L	58	S1	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	5	20	5	4	3	12	4	4	4	3	4	4	23
19	P	58	S1	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	4	4	5	2	5	4	24
20	P	51	SLTA	3	3	3	3	3	15	2	3	4	2	3	3	17	3	4	3	10	4	3	4	4	3	4	22
21	L	53	S1	4	3	2	4	3	16	3	2	2	3	2	2	14	4	4	3	11	3	3	3	3	3	3	18
22	L	55	SLTA	2	1	2	3	2	10	3	1	1	3	1	2	11	2	3	2	7	2	2	2	3	2	2	13
23	L	55	S1	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	3	16	4	4	4	12	4	3	3	4	3	3	20
24	P	40	S1	2	2	2	2	2	10	2	3	4	2	3	5	19	4	5	4	13	3	4	4	3	4	4	22
25	L	56	D3	3	2	3	3	3	14	2	3	4	2	3	3	17	4	5	4	13	3	5	2	3	5	3	21

No	Jenis Kel	Usia	Pend	Disiplin Kerja (X1)					Motivasi Kerja (X2)						Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)								
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
26	P	53	S1	2	3	2	2	2	11	4	3	4	4	3	4	22	5	4	5	14	5	4	4	5	4	4	26
27	L	56	S1	3	3	2	3	3	14	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25
28	L	58	S1	3	4	2	4	1	14	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
29	P	51	S2	4	2	5	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	10	5	5	2	4	4	4	24
30	L	53	S1	4	3	3	4	4	18	3	2	2	3	2	2	14	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	18
31	P	54	SLTA	3	3	4	3	3	16	3	2	4	3	2	3	17	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23
32	P	33	S2	4	1	4	5	4	18	2	3	4	2	3	3	17	4	3	4	11	4	5	5	4	5	5	28
33	L	58	SLTA	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	11	4	3	3	4	3	3	20
34	L	54	S1	3	3	2	3	3	14	3	4	2	3	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
35	L	43	D3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	4	3	2	9	2	2	4	2	2	3	15
36	L	55	S1	4	5	2	5	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	3	3	4	3	3	20
37	L	55	S1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	2	3	3	8	2	2	2	2	2	2	12
38	P	56	SLTA	2	3	3	2	3	13	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	5	4	2	5	4	4	24

No	Jenis Kel	Usia	Pend	Disiplin Kerja (X1)						Motivasi Kerja (X2)						Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)							
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
39	L	58	S1	3	3	3	3	3	15	2	3	4	3	3	3	18	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	24
40	L	55	S1	5	4	4	5	5	23	3	2	3	3	2	5	18	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24
41	P	30	S1	3	2	3	3	3	14	2	2	4	2	2	2	14	5	5	4	14	4	5	4	4	5	4	26
42	P	46	SLTA	2	3	3	1	2	11	2	3	4	2	3	3	17	4	5	4	13	5	4	4	5	4	4	26
43	L	55	SLTA	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
44	P	51	S1	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	24
45	P	54	SLTA	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	24
46	P	57	SLTA	4	3	3	4	4	18	3	2	2	3	2	2	14	4	4	4	12	4	2	5	5	5	4	25
47	P	54	S1	4	3	3	4	4	18	2	3	3	2	3	3	16	5	4	4	13	2	4	4	5	5	3	23
48	L	43	S1	3	4	2	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	9	3	4	3	3	4	3	20
49	L	51	SLTA	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	9	2	3	2	2	3	2	14
50	P	52	S1	3	4	3	3	3	16	3	2	2	3	2	5	17	4	3	3	10	3	4	4	3	4	4	22
51	P	54	SLTA	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	10	4	3	3	4	3	3	20

No	Jenis Kel	Usia	Pendid	Disiplin Kerja (X1)					Motivasi Kerja (X2)							Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)							
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
52	L	38	S1	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	13	4	4	4	4	3	4	23
53	L	51	S1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	8	4	3	3	10	2	1	2	2	1	2	10
54	L	57	D3	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	10	3	4	4	3	4	4	22
55	L	56	SLTA	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
56	P	58	SLTA	5	4	4	5	5	23	3	4	2	3	4	3	19	4	3	4	11	4	5	2	5	4	4	24
57	P	58	S1	3	2	3	3	3	14	4	3	4	4	3	4	22	5	5	4	14	4	5	4	4	5	4	26
58	L	51	SLTA	2	2	3	2	2	11	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	12	5	4	4	5	4	4	26
59	L	51	S1	3	2	3	3	3	14	3	3	3	4	3	3	19	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
60	L	54	S1	4	5	4	4	4	21	2	3	4	3	3	3	18	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	24
61	P	48	S1	4	4	3	4	4	19	2	3	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
62	P	48	S1	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	11	4	4	5	4	4	4	25
63	L	58	S1	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	5	4	2	5	4	4	24
64	L	49	S1	3	4	2	3	3	15	3	2	2	3	2	4	16	3	3	3	9	3	4	3	3	4	3	20

No	Jenis Kel	Usia	Pendid	Disiplin Kerja (X1)					Motivasi Kerja (X2)						Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)								
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
65	P	55	S1	2	3	3	2	3	13	3	1	1	3	1	2	11	3	3	3	9	2	3	2	2	3	2	14
66	P	55	S1	4	4	2	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	4	3	10	3	4	4	3	3	4	21
67	L	52	SLTA	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	3	16	4	3	3	10	4	3	3	4	3	3	20
68	P	44	S1	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
69	L	41	S1	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	9	2	1	2	2	2	2	11
70	L	49	S1	3	3	3	3	3	15	2	3	4	2	3	3	17	3	4	3	10	3	5	5	3	2	4	22
71	L	58	SLTA	4	4	3	3	1	15	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
72	L	52	SLTA	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	4	3	2	9	2	2	4	2	2	3	15
73	P	49	S1	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	3	18	5	4	3	12	4	4	4	3	4	4	23
74	L	56	SLTA	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
75	L	55	S1	3	3	3	3	3	15	2	3	4	2	3	3	17	3	4	3	10	4	3	4	4	3	4	22
76	P	48	S1	4	3	2	4	3	16	3	2	2	4	2	3	16	4	4	3	11	3	3	3	3	3	3	18
77	L	54	S1	2	1	2	3	2	10	3	1	1	3	1	2	11	2	3	2	7	2	2	2	3	2	2	13

No	Jenis Kel	Usia	Pend	Disiplin Kerja (X1)						Motivasi Kerja (X2)						Komitmen Organisasi (X3)				Kinerja Pegawai (Y)							
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
78	P	37	D3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	6	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	0
79	L	49	S2	2	2	2	2	2	0	2	3	4	2	3	3	7	4	5	4	3	3	2	5	3	5	3	1
80	L	54	S1	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	7	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2
81	P	53	SLTA	2	3	2	2	2	1	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	6
82	P	55	S1	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5
83	L	37	D3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
84	L	51	SLTA	4	3	4	4	4	9	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	0	4	4	4	4	4	4	4

Sumber: Data primer diolah, 2022