

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SEMARANG BARAT**



SKRIPSI

Disusun untuk melengkapi salah satu syarat
guna menyelesaikan program studi
Strata – 1 Jurusan Manajemen

Disusun oleh:

Sari Hestini

16.22.1811

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI DHARMAPUTRA
S E M A R A N G
2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sari Hestini

N I M : 16.22.1811

Jurusan : S-1 / Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG BARAT”

benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri (bukan plagiat) dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program studi yang sama atau lainnya.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran, tidak ada paksaan dari pihak manapun, dan jika pernyataan saya ini tidak benar, maka nilai ujian skripsi saya dinyatakan gugur.

Semarang, April 2020

Yang Membuat Pernyataan,

Sari Hestini

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sari Hestini
NIM : 16.22.1811
Jurusan : S-1 / Manajemen
JudulSkripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Dan Komitmen organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat
Pembimbing : Dra. Haryani, MM

Semarang, April 2020

Telah disahkan oleh:

Disetujui oleh:

Ketua Jurusan S-1 Manajemen

Dosen Pembimbing

Dra. Haryani, MM

Dra. Haryani, MM

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor
Kecamatan Semarang Barat**

Yang disusun oleh Sari Hestini, NIM: 16.22.1811
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 April 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji:

Ketua

Anggota Penguji

Dra. Haryani, MM

M. Taufiq, SE, M.Si.

Anggota Penguji

N. A. Dian Anggraeni, , SE, M.Si.

Semarang, April 2020
STIE Dharmaputra Semarang

Program (S1) Manajemen

Ketua

Dra. Haryani, MM

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- Kepemimpinan tidak ditunjukkan oleh jabatan namun oleh keteladanan
- Hidupmitu terus melangkah maju jika tidak, maka anda akan tetap berada ditempat, dan modal untuk melangkah maju adalah ilmu
- Semakin banyak anda memberi semakin banyak ilmu yang anda dapatkan

PERSEMBAHAN:

Dengan bangga dan penuh ucapan rasa syukur Skripsi

ini kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Suamiku tercinta, R Agus Irawan Widiyadi,
- Anaku tersayang Ryszal Maullana KH
- dan Wisnu Hesta Nurrasyiid ,
- Saudara –saudariku ;
- Serta Almamater STIE DHARMAPUTRA pada umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen pada khususnya yang saya cintai dan saya banggakan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur di panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S-1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dharmaputra Semarang.

Menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat berbuat banyak tanpa bantuan pihak lain, dalam kesempatan ini mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Darsono, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dharmaputra Semarang.
2. Ibu Dra. Haryani, MM selaku Ketua Jurusan S-1 Manajemen dan dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan pengarahan dan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi ini.
3. Pimpinan Kantor Kecamatan Semarang Barat yang telah member ijin penelitian dan membantu dalam pengumpulan data skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan STIE Dharmaputra.
5. Segenap keluarga yang telah memberikan do'a, dorongan semangat dan bantuan baik moril maupun materiil sehingga terselesaikanya penelitian ini.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, besarharapan kami semoga dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan, khususnya bagi almamater Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang dan semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, April 2020

Sari Hestini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1. Teori MSDM	8
2.1.2. Disiplin kerja	9
2.1.3. Motivasi kerja.....	12
2.1.4. Komitmen organisasi.....	16
2.1.5. Kinerja pegawai.....	20
2.2. Perumusan Hipotesis.....	27
2.3. Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	31

3.2. Variabel Penelitian.....	31
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4. Sumber Data/ Jenis Data.....	34
3.5. Populasi dan Sampel.....	34
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	38
4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	38
4.1.2. Identitas dan Tanggapan Responden.....	41
4.2. Pembahasan.....	50
4.2.1. Uji Instrumen.....	50
4.2.2. Uji Kelayakan Model.....	51
4.2.3. Pengujian Hipotesis.....	52
4.2.4. Analisis Regresi.....	54
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Barat Tahun 2018.....	5
Tabel 4.1. Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2. Umur Responden.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja	43
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi kerja	45
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen organisasi	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Kuesioner	50
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner.....	51
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.11. Hasil Uji F	52
Tabel 4.12. Koefisien Regresi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran 30
.....	
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Semarang Barat 39
.....	

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Induk	65
Lampiran 3 <i>Frequency Table</i>	69
Lampiran 4 <i>Reability</i>	75
Lampiran 5 Tabel Nilai-Nilai r Produk Moment	79
Lampiran 6 <i>Regression</i>	80
Lampiran 7 Tabel Nilai-Nilai Distribusi F	81
Lampiran 8 Tabel Nilai-Nilai Distribusi t.....	82

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Semarang Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, sebanyak 99 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 3,128 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel disiplin kerja atau β_1 (beta) = 0,203 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 6,678 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau β_2 (beta) = 0,527 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 4,990 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau β_3 (beta) = 0,327 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kantor Kecamatan Semarang Barat 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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto, 2018). Sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi serta mempunyai kemampuan memperoleh dan mengarahkan sumber daya-sumber daya lain dalam organisasi.

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).

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.

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).

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.

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

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Pelaksanakan 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 (Peraturan Walikota Semarang Nomor 54 Tahun 2008).

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. Berikut gambaran mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang pada tahun 2018.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Barat Tahun 2018

Kegiatan	Jumlah (orang)	Total Pegawai (orang)	Prosentase (%)
1. Pegawai yang sering tidak hadir apel di kecamatan	12	99	12,12
2. Pegawai yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan	26	99	26,26

3. Pegawai yang sering kurang memenuhi target pekerjaan	13	99	13,13
4. Pegawai yang Pulang sebelum Waktunya	16	99	16,16
5. Pegawai yang bekerja sering mangkir karena punya pekerjaan sambilan	8	99	8,08

Sumber : Laporan Evaluasi Kinerja Kec. Semarang Barat, 2018

Data di atas memperlihatkan gambaran kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang pada tahun 2018. Masih adanya pegawai yang sering tidak hadir apel di kecamatan sebanyak 12,12%, pegawai yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan sebanyak 26,26%, pegawai yang sering kurang memenuhi target pekerjaan sebanyak 13,13%, pegawai yang pulang sebelum waktunya sebanyak 16,16%, serta pegawai yang bekerja sering mangkir karena punya pekerjaan sambilan sebanyak 8,08%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang masih belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja pegawai Kecamatan Semarang Barat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga judul skripsi yang diambil adalah: “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya menunjukkan masih belum optimalnya pegawai yang dilihat dari program dan kegiatan yang belum sesuai target, maka itu bisa dirumuskan bagaimana

meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Semarang Barat melalui disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, maka pertanyaan penelitiannya adalah:

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

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemangku kebijakan pada Kantor Kecamatan Semarang Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi para peneliti yang akan mengambil tema serupa di masa mendatang..

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Teori MSDM

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi 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).

2.1.2. 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:

- a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

Tujuan adanya disiplin adalah (Sastrohadiwiryo, 2002):

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

Follow-up dari hal-hal tersebut diatas 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):

a. Kehadiran.

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

b. 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.

c. Ketaatan pada standar kerja.

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

d. 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.

e. 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.

2.1.3. 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:

- a. Suka tantangan, pegawai menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar
- b. Pengaruh, pegawai memberikan saran dan ide yang baru untuk kepentingan perusahaan
- c. Prestasi kerja, semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana
- d. Ketergantungan, pekerjaan bergantung kepada pegawai yang berpengalaman
- e. Perluasan, pencarian hal baru untuk menolong pegawai lain
- f. 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 realistik
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.

2.1.4. 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. Defenisi 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 definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi 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.

2.1.5. 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:

a. 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.

b. Variabel Organisasional

Variable 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.

c. 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, penilaianm 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 peraturanperundang-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.

2.2. Perumusan Hipotesis

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

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

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 maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

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 uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

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.

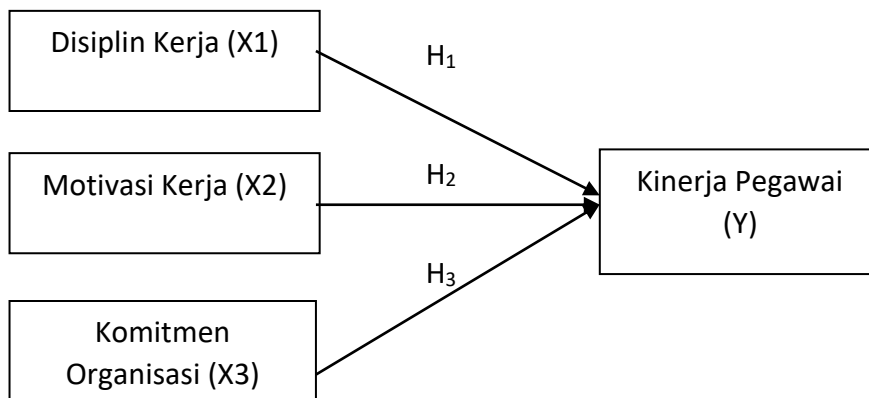
Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan hipotesis maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Gambar di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah eksplanasi, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendi, 2000).

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

b. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel dan definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

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

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

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

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

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan memberikan skor, yaitu (Ghozali, 2016):

<u>Jawaban</u>	<u>Skor</u>
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Cukup Setuju (CS)	3
d. Kurang Setuju (KS)	2
e. Tidak Setuju (TS)	1

3.4.Sumber Data dan Jenis 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 menggunakan data-data sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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.

3.5. Populasi dan Sampel

Arikunto (2002) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, populasi dibatasi penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama. Untuk melakukan penelitian, seorang peneliti dapat meneliti sebagian (*sampel*) atau seluruhnya (*sensus*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, sebanyak 99 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus, namun terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali, jadi jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 84 buah.

3.6.Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Arikunto, 2002):

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data melalui studi literatur untuk mendapatkan informasi bagi pelaksanaan penelitian ini seperti buku-buku, jurnal-jurnal, atau arsip-arsip yang dapat menunjang teori, fakta dan data dari penelitian ini.

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas (Ghozali, 2016):

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk menunjukkan apakah kuesioner yang akan disebarakan kepada responden valid atau tidak valid. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $\leq r$ tabel maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi skala pengukuran. Instrumen yang terpercaya akan reliabel, berapa kalipun diambil datanya tetap akan konsisten (Arikunto, 2002). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, kuesioner dikatakan reliabel (Ghozali, 2016).

1. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan yang digunakan meliputi (Ghozali, 2016):

a. Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b. Uji F

Kriteria yang digunakan :

- Jika nilai F hitung > F tabel , maka signifikan dan jika nilai F hitung < F tabel, maka tidak signifikan

- Jika angka signifikansi < $\alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi > 0,05, maka tidak signifikan

Berdasarkan pengujian di atas maka akan dapat diketahui apakah model layak atau tidak layak untuk digunakan.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (*t test*) yaitu untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan (Ghozali, 2016):

a. Jika t hitung > t tabel maka signifikan dan jika t hitung \leq t tabel maka tidak signifikan

b. Jika angka signifikansi < $\alpha = 0,05$ maka signifikan dan jika angka signifikansi > 0,05 maka tidak signifikan.

3. Analisis Regresi

Model persamaan dalam regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Dimana :

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Motivasi kerja

X_3 : Komitmen organisasi

Y : Kinerja Pegawai

β : Koefisiensi Regresi

e : Error / residu

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

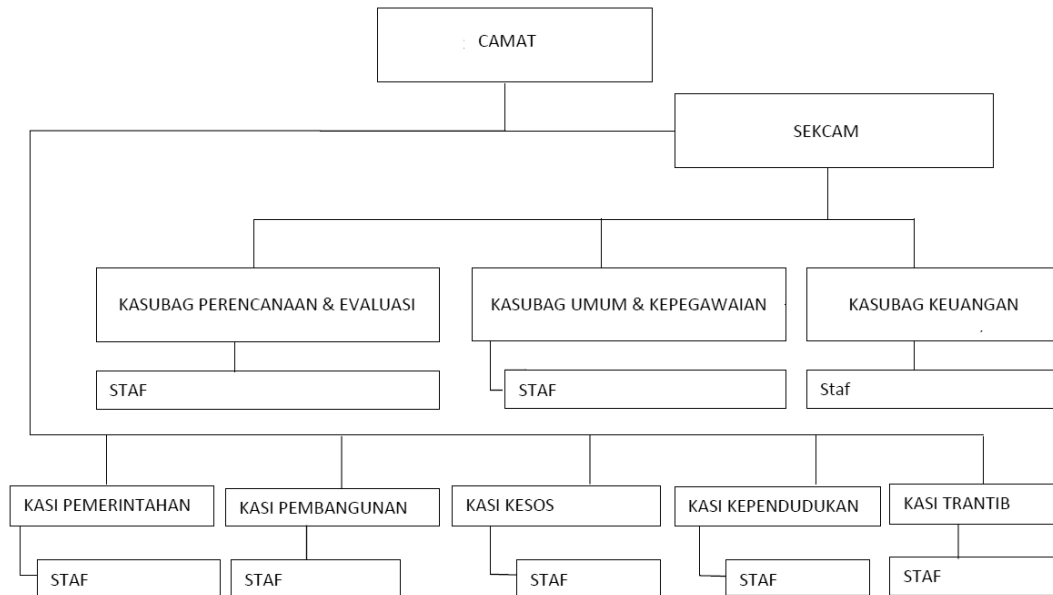
4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah. Semarang Barat adalah sebuah kecamatan di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Kecamatan Semarang Barat, terdiri dari 16 Kelurahan yaitu:

1. Kelurahan Ngemplak Simongan, Jl. Simongan Raya 99 A, 024 7612285.
2. Kelurahan Manyaran, Jl. Rorojonggrang Dalam, 024 7601414.
3. Kelurahan Krapyak, Jl. Subali Raya, 024 7617910.
4. Kelurahan Tambakharjo, Jl. Raya Tambakharjo, 024 7616257.
5. Kelurahan Kalibanteng Kulon, Jl. Sri Kuncoro Raya, 024 7602756.
6. Kelurahan Karangayu, Jl. Anjasmoro Raya, 024 7604356.
7. Kelurahan Krobokan, Jl. Wirotto Raya, 024 7606446.
8. Kelurahan Tawang Sari, Komplek Puri Anjasmoro, 024 7601513.
9. Kelurahan Tawangmas, Jl. Semarang Indah D.25, 024 7616182.
10. Kelurahan Kembagarum, Jl. Abdulrahman Saleh, 024 7620061.
11. Kelurahan Kalibanteng Kidul, Jl. Sri Rejeki, 024 7614656.
12. Kelurahan Gisikdrono, Jl. Pamularsih Raya, 024 7612890.
13. Kelurahan Bongsari, Jl. Pamularsih Raya, 024 7623604.
14. Kelurahan Bojong Salaman, Jl. Puspanjolo Barat 40, 024 7623071.
15. Kelurahan Salaman Mulyo, Jl. Puspowarno, 024 7606042.
16. Kelurahan Cabean, Jl. Puspanjolo Barat, 024 7620930.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kecamatan Semarang Barat



Sumber: Bagian Umum Kecamatan Gunungpati, 2017

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, pegawain 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 tekhnis di bidang pemerintahan.
 - b. Pembangunan : melakukan penyipian kebijakan tekhnis, 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 tekhnis di bidang ketrentaman dan ketertiban umum

4.1.2. Identitas Dan Tanggapan Responden

Kuesioner yang dibagikan sebanyak 99 buah, terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali, jadi jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 84 buah. Berikut gambaran dari responden.

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

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

Sumber: Data primer, 2020

Tabel di atas menunjukkan 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
Umur Reponden

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

Sumber: Data primer, 2020

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

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
Pendidikan Responden

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, 2020

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.

2. 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
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja

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 Semarang Barat	4	13	41	16	10	84
		4,8	15,5	48,8	19,0	11,9	100
X1.3		2	8	43	23	8	84

	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Semarang Barat	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 Semarang Barat	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 Semarang Barat	3	19	44	9	9	84
		3,6	22,6	52,4	10,7	10,7	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

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 Semarang Barat
- 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 Semarang Barat.
- 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 Semarang Barat.

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 Semarang Barat

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

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 Semarang Barat	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 Semarang Barat 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 Semarang Barat	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 Semarang Barat	5	25	38	10	6	84
		6,0	29,8	45,2	11,9	7,1	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

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 Semarang Barat
- 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 Semarang Barat 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 Semarang Barat.

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 berafiliasi secara baik dengan orang lain di Kantor Kecamatan Semarang Barat

c. 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
Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

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	10	39	35	0	0	84
		11,9	46,4	41,7	0,0	0,0	100

	disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab						
X3.3	Saya merasa bangga dapat bergabung dengan Kantor Kecamatan Semarang Barat	3	47	29	5	0	84
		3,6	56,0	34,5	6,0	0,0	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

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 Semarang Barat.

d. 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
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

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 ditentukan	9	43	14	17	1	84
		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 yang diolah, 2020

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

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Berdasarkan *print out* komputer pada lampiran dapat disusun tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r hitung (<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	$>/<$	r tabel ($\alpha=0,05$)	Ket
Disiplin Kerja (X1)	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 (X2)	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	X3.1	0,530	$>$	0,179	Valid

Variabel	Indikator	r hitung (<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	>/<	r tabel ($\alpha=0,05$)	Ket
(X3)	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, 2020

Tabel 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, $\alpha = 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pertanyaan atau dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur. Berdasarkan *print out* komputer lampiran juga dapat disusun tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r hitung (<i>Cronbach Alpha</i>)	>/<	r standar
----------	---------------------------------------	-----	-----------

Disiplin kerja (X1)	0,898	>	0,70
Motivasi kerja (X2)	0,895	>	0,70
Komitmen organisasi (X3)	0,707	>	0,70
Kinerja Pegawai (Y)	0,882	>	0,70

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas 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.

4.2.2. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan dengan uji koefisien determinasi dan uji F sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,780. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,0% sedangkan sisanya sebesar 22,0% dipengaruhi oleh variabel / faktor lain di luar model.

2. Uji F

Hasil Uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji F

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 99,305 > F tabel = 2,72 (df₁ = k = 3 dan df₂ = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80 α = 0,05), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan).

Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi ini layak untuk digunakan.

4.2.3. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Koefisien Regresi

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, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel yang akan dibandingkan dengan t tabel pada lampiran sebagai berikut:

1. Uji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 1 (H1) yang diajukan adalah:

$H_0: \beta_1 = 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \beta_1 > 0$: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung sebesar $3,128 > t \text{ tabel} = 1,664$ ($df = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$, $\alpha = 0,05$, satu

pihak) dengan angka signifikansi $= 0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).

Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

2. Uji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2 (H2) yang diajukan adalah:

$H_0: \beta_2 = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \beta_2 > 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung sebesar $6,678 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

3. Uji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3 (H3) yang diajukan adalah:

$H_0: \beta_3 = 0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \beta_3 > 0$: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung sebesar $4,990 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti.

4.2.4. Analisis Regresi

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:

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

Sehingga:

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

Dari persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,203$) dan signifikan (sig.= 0,002) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal 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 analisis menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,527$) dan signifikan (sig.= 0,000) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal 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.

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 Semarang Barat. Hal 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 3,128 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel disiplin kerja atau β_1 (beta) = 0,203 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 6,678 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau β_2 (beta) = 0,527 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 4,990 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau β_3 (beta) = 0,327 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

5.2 . Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Hendaknya Kantor Kecamatan Semarang Barat lebih memperhatikan disiplin kerja pegawainya. Disiplin waktu supaya lebih ditingkatkan lagi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, seperti masuk kantor, mulai kerja, istirahat dan pulang kantor sesuai dengan yang telah ditetapkan..
2. Hendaknya pegawai didorong untuk berafiliasi secara baik dengan pegawai lain di Kantor Kecamatan Semarang Barat. Perlunya mengadakan kegiatan-kegiatan non formal untuk meningkatkan kekerabatan, agar tumbuh rasa berafiliasi dengan sesama pegawai. Kedekatan tersebut akan meningkatkan kerjasama sehingga kinerja meningkat.
3. Kecamatan Semarang Barat hendaknya dapat mendorong pegawai untuk mempunyai komitmen untuk mewujudkan visi dan misi Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal tersebut dapat dilakukan oleh pemimpin/camat pada saat apel rutin setiap bulannya, dengan pahamiannya pegawai dengan visi dan misi, maka kinerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2002, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basuki, Sulisty, 2006, *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Becker, Brian E, 2001, *The HR Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jilid I). Jakarta: Indeks
- 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
- Haryono, Siswoyo, 2017, Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal JEB Volume I 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
- 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 : Buku kedua.
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-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

- 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.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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
- Wirartha, 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

DAFTAR PERTANYAAN

Judul Penelitian :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG BARAT

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

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

B. 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 Semarang Barat					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Semarang Barat					
4	Saya selalu berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Semarang Barat					
5	Saya melakukan tindakan yang sopan saat bekerja di Kantor Kecamatan Semarang Barat					

C. 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 Semarang Barat					
3	Saya menikmati pekerjaan di Kantor Kecamatan Semarang Barat yang menantang					
4	Saya bekerja tidak tergantung pada pegawai lain yang berpengalaman					
5	Saya suka mencari hal baru untuk menolong pegawai lain di Kantor Kecamatan Semarang Barat					
6	Saya berafiliasi secara baik dengan orang lain di Kantor Kecamatan Semarang Barat					

D. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	TS	KS	CS	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 Semarang Barat					

E. 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					

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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	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
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	SLT A	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	SLT A	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	SLT A	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	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
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	14	2	3	3	2	3	3	16	4	4	4	12	4	3	3	4	3	3	20
79	L	49	S2	2	2	2	2	2	10	2	3	4	2	3	3	17	4	5	4	13	3	2	5	3	5	3	21
80	L	54	S1	3	2	3	3	3	14	2	3	4	2	3	3	17	4	5	4	13	3	4	4	3	4	4	22
81	P	53	SLTA	2	3	2	2	2	11	4	4	4	2	4	4	22	5	4	5	14	5	4	4	5	4	4	26
82	P	55	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
83	L	37	D3	3	3	2	3	3	14	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
84	L	51	SLTA	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	10	4	4	4	4	4	4	24

Sumber: Data primer diolah, 2019

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	

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

**Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (One Tail)**

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0,988	41	0,254	81	0,182	121	0,149	161	0,129	201	0,116	241	0,106
2	0,900	42	0,251	82	0,181	122	0,148	162	0,129	202	0,115	242	0,106
3	0,805	43	0,248	83	0,180	123	0,148	163	0,128	203	0,115	243	0,105
4	0,729	44	0,246	84	0,179	124	0,147	164	0,128	204	0,115	244	0,105
5	0,669	45	0,243	85	0,178	125	0,147	165	0,128	205	0,115	245	0,105
6	0,621	46	0,240	86	0,176	126	0,146	166	0,127	206	0,114	246	0,105
7	0,582	47	0,238	87	0,175	127	0,145	167	0,127	207	0,114	247	0,104
8	0,549	48	0,235	88	0,174	128	0,145	168	0,127	208	0,114	248	0,104
9	0,521	49	0,233	89	0,174	129	0,144	169	0,126	209	0,114	249	0,104
10	0,497	50	0,231	90	0,173	130	0,144	170	0,126	210	0,113	250	0,104
11	0,476	51	0,228	91	0,172	131	0,143	171	0,125	211	0,113	251	0,104
12	0,458	52	0,226	92	0,171	132	0,143	172	0,125	212	0,113	252	0,103
13	0,441	53	0,224	93	0,170	133	0,142	173	0,125	213	0,112	253	0,103
14	0,426	54	0,222	94	0,169	134	0,142	174	0,124	214	0,112	254	0,103
15	0,412	55	0,220	95	0,168	135	0,141	175	0,124	215	0,112	255	0,103
16	0,400	56	0,218	96	0,167	136	0,141	176	0,124	216	0,112	256	0,103
17	0,389	57	0,216	97	0,166	137	0,140	177	0,123	217	0,111	257	0,102
18	0,378	58	0,214	98	0,165	138	0,140	178	0,123	218	0,111	258	0,102
19	0,369	59	0,213	99	0,165	139	0,139	179	0,123	219	0,111	259	0,102
20	0,360	60	0,211	100	0,164	140	0,139	180	0,122	220	0,111	260	0,102
21	0,352	61	0,209	101	0,163	141	0,138	181	0,122	221	0,110	261	0,102
22	0,344	62	0,207	102	0,162	142	0,138	182	0,122	222	0,110	262	0,101
23	0,337	63	0,206	103	0,161	143	0,137	183	0,121	223	0,110	263	0,101
24	0,330	64	0,204	104	0,161	144	0,137	184	0,121	224	0,110	264	0,101
25	0,323	65	0,203	105	0,160	145	0,136	185	0,121	225	0,109	265	0,101
26	0,317	66	0,201	106	0,159	146	0,136	186	0,120	226	0,109	266	0,101
27	0,311	67	0,200	107	0,158	147	0,135	187	0,120	227	0,109	267	0,101
28	0,306	68	0,198	108	0,158	148	0,135	188	0,120	228	0,109	268	0,100
29	0,301	69	0,197	109	0,157	149	0,134	189	0,119	229	0,108	269	0,100
30	0,296	70	0,195	110	0,156	150	0,134	190	0,119	230	0,108	270	0,100
31	0,291	71	0,194	111	0,156	151	0,133	191	0,119	231	0,108	271	0,100
32	0,287	72	0,193	112	0,155	152	0,133	192	0,118	232	0,108	272	0,100
33	0,283	73	0,191	113	0,154	153	0,133	193	0,118	233	0,108	273	0,099
34	0,279	74	0,190	114	0,153	154	0,132	194	0,118	234	0,107	274	0,099
35	0,275	75	0,189	115	0,153	155	0,132	195	0,118	235	0,107	275	0,099
36	0,271	76	0,188	116	0,152	156	0,131	196	0,117	236	0,107	276	0,099
37	0,267	77	0,186	117	0,152	157	0,131	197	0,117	237	0,107	277	0,099
38	0,264	78	0,185	118	0,151	158	0,131	198	0,117	238	0,106	278	0,099
39	0,260	79	0,184	119	0,150	159	0,130	199	0,116	239	0,106	279	0,098
40	0,257	80	0,183	120	0,150	160	0,130	200	0,116	240	0,106	280	0,098

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG BARAT**

Sari Hestini¹
Haryani²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Semarang Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, sebanyak 99 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 3,128 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel disiplin kerja atau β_1 (beta) = 0,203 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 6,678 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau β_2 (beta) = 0,527 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 4,990 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau β_3 (beta) = 0,327 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kantor Kecamatan Semarang Barat 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.

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto, 2018). Sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi serta mempunyai kemampuan memperoleh dan mengarahkan sumber daya-sumber daya lain dalam organisasi.

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).

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.

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).

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 pendorong bagi para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Olusadum (2018) dan Supriyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Pelaksana 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 (Peraturan Walikota Semarang Nomor 54 Tahun 2008).

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..

2. Landasan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi 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 MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2007).

2.2. 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.

2.3. 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).

2.4. 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 definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi 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.

2.5. 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.

2.6. Perumusan Hipotesis

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

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 maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

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 uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

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 uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, sebanyak 99 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus, namun terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali, jadi jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 84 buah

Model persamaan dalam regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Dimana:

X_1 : Disiplin kerja

- X₂ : Motivasi kerja
X₃ : Komitmen organisasi
Y : Kinerja Pegawai
β : Koefisiensi Regresi
e : Error / residu

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas yang dilakukan, 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, α = 0,05) yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

4.2. Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi pada menunjukkan bahwa angka adjusted R square atau adjusted R² sebesar 0,780. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,0% sedangkan sisanya sebesar 22,0% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model. F hitung = 99,305 > F tabel = 2,72 (df₁ = k = 3 dan df₂ = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80, α = 0,05), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel. Koefisien Regresi

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, 2020

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

4. Uji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $3,128 > t \text{ tabel} = 1,664$ ($df = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$, $\alpha = 0,05$, 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
5. Uji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $6,678 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.
6. Uji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,990 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti.

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:

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

Sehingga:

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

Dari persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

4. Koefisien regresi (beta) $\beta_1 = 0,203$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

5. Koefisien regresi (beta) $\beta_2 = 0,527$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
6. Koefisien regresi (beta) $\beta_3 = 0,327$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka, semakin tinggi kinerja pegawai.

4.6. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,203$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,002$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal 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 analisis menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,527$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal 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.

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 Semarang Barat. Hal 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.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 3,128 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel disiplin kerja atau β_1 (beta) = 0,203 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- b. Pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 6,678 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau β_2 (beta) = 0,527 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai.
- c. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 4,990 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau β_3 (beta) = 0,327 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

6. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Hendaknya Kantor Kecamatan Semarang Barat lebih memperhatikan disiplin kerja pegawainya. Disiplin waktu supaya lebih ditingkatkan lagi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, seperti masuk kantor, mulai kerja, istirahat dan pulang kantor sesuai dengan yang telah ditetapkan..
2. Hendaknya pegawai didorong untuk berafiliasi secara baik dengan pegawai lain di Kantor Kecamatan Semarang Barat. Perlunya mengadakan kegiatan-kegiatan non formal untuk meningkatkan kekerabatan, agar tumbuh rasa berafiliasi dengan sesama pegawai. Kedekatan tersebut akan meningkatkan kerjasama sehingga kinerja meningkat.

3. Kecamatan Semarang Barat hendaknya dapat mendorong pegawai untuk mempunyai komitmen untuk mewujudkan visi dan misi Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal tersebut dapat dilakukan oleh pemimpin/camat pada saat apel rutin setiap bulannya, dengan pahamnya pegawai dengan visi dan misi, maka kinerja akan meningkat.