

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh:

**NUR JAYA
2019.MM.1.2279**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NUR JAYA
2019.MM.1.2279**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh :
NUR JAYA
NIM : 2019MM12279

Telah dipertahankan di depan
Penguji Pada Tanggal 27 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat


Menyetujui
Komisi Pembimbing

NOBEL
INDONESIA

Ketua

Anggota



Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si.

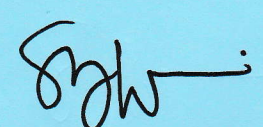

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Mengetahui:

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN.

Nama Mahasiswa : Nur Jaya
NIM : 2019MM12279
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Dosen Penguji 1 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd
Dosen Penguji 2 : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 27 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 021/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021

Penulis,




NUR JAYA
2019.MM.1.2279

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Komitmen, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Maryadi, S.E., M.M dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. H. Ahmadi Akil, S.E., M.M. selaku Kepala Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan Izin untuk mengadakan Penelitian di Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Orang Tua, Saudara, Istri dan anakku yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan Doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati,

menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Mei 2021

Penulis

ABSTRAK

Nur Jaya. 2021. Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) secara parsial Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan (2) pengaruh secara simultan Komitmen, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 73 orang pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa Komitmen, motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan (2) secara simultan Komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: *Komitmen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja*



ABSTRACT

Nur Jaya. 2021. The Effect of Commitment, Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees of the Industry Service of South Sulawesi Province, supervised by Muhammad Idris and Maryadi.

This study aims to analyze (1) partially the Effect of Commitment, Motivation and Work Discipline of the Employees of the Industry Office of South Sulawesi Province (2) the simultaneous effect of Commitment, motivation and work discipline on the Performance of the Employees of the Industry Service of South Sulawesi Province (3) the most dominant variable effect on the performance of employees of the Industry Service of South Sulawesi Province.

This research was conducted on the employees of the Industry Office of South Sulawesi Province. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire population, namely as many as 73 employees of the Industry Service of South Sulawesi Province. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially Commitment, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the Performance of the Employees of the Industry Office of South Sulawesi Province. This means that commitment, motivation and work discipline are able to improve the performance of the employees of the Industry Office of South Sulawesi Province (2) simultaneously Commitment, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Industry Office of South Sulawesi Province (3) partially indicate that The variable of work discipline has a dominant effect on the Performance of the Employees of the Industry Service of South Sulawesi Province, this shows that the better the discipline, the more the Performance of the Employees of the Industrial Service of South Sulawesi Province.

Keywords: Commitment, motivation, work discipline and performance



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Komitmen	11
2.3. Motivasi	18
2.4. Disiplin Kerja	31
2.4.1. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	35
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	36
2.4.3. Indikator Disiplin Kerja	38
2.5. Kinerja Pegawai	39
2.5.1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	41
2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai	42
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	48
3.2. Hipotesis	51
3.3. Definisi Operasional Variabel	51
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	53

4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	53
4.3.	Populasi dan Sampel	53
4.4.	Metode Pengumpulan Data	54
4.4.1.	Skala dan Pengukuran Data	56
4.5.	Pengujian Instrumen Penelitian	55
4.5.1.	Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	56
4.5.2.	Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>)	57
4.5.3.	Uji Asumsi Klasik	59
4.6.	Metode Analisis Data	59
BAB V.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1.	Hasil Penelitian	62
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
5.1.2.	Karakteristik Responden.....	62
5.1.3.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	68
5.1.4.	Uji Kualitas Data	76
5.1.5.	Pengujian Hipotesis	81
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB VI.	SIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Simpulan	100
6.2.	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
5.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
5.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	65
5.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	66
5.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
5.5	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Komitmen	70
5.6	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	72
5.7	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Disiplin	74
5.8	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja	76
5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen	78
5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	79
5.11	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	79
5.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	80
5.13	Hasil Uji Reliabilitas	80
5.14	Hasil Uji Multikolinearitas	81
5.15	Hasil Regresi Berganda	83
5.16	Hasil Uji F (Uji Simultan)	85
5.17	Hasil Uji T (Uji Parsial)	86
5.18	Hasil Uji Beta	87
5.19	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR		Halaman
4.1	Kerangka Konseptual Penelitian	42
4.2	Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA

LAMPIRAN 3. HASIL ANALISIS DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komitmen, motivasi dan disiplin. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2011). Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam organisasi, bawahan bekerja selalu terikat pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui

sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah komitmen. Komitmen menjadi sesuatu yang penting dikarenakan dapat menilai tingkat keseriusan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Begitu pula terhadap sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu ketetapan suatu pegawai terhadap organisasi serta seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk mendukung dan mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi.

Luthans dalam Sutrisno (2014) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen

merupakan tingkat keterlibatan secara psikologis anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi menurut Mowdays, Steers dan Porter dalam Sutrisno (2013).

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif

terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi atau sebagai suatu pendekatan psikologis dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi serta orientasi yang tinggi terhadap organisasi”. Monday *et al* dalam Wijaya (2013) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari dalam individu yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu bagian dari sebuah organisasi yang dapat ditandai melalui tiga hal diantaranya (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Komitmen organisasi mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi Pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi Pegawainya agar mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri Pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang

diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. masih perlu ditingkatkan, hal ini di tunjukkan berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu, surat menyurat kurang berjalan dengan baik, pengadministrasian masih perlu di tingkatkan, pelayanan belum maksimal dan masih adanya keluhan masyarakat dari kalangan pelaku industri pegawai lambat merespon terhadap pengurusan administrasi di kantor, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen, Motivasi dan Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.?
2. Apakah Komitmen, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.?
3. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen, Motivasi dan Disiplin secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan..
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen, Motivasi dan Disiplin secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperkaya dan melengkapi khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin dan kinerja pegawai.
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti-peneliti terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh:

1. Ansar (2013), pengaruh komitmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 75 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Ahmad (2014) tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 47 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan motivasi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian Hendrawan (2011) tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Pare-Pare. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Budiawan, (2013) Pengaruh Motivasi, disiplin dan komitmen terhadap Peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi, disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Motivasi, disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Handayani (2014). Dengan judul "Pengaruh Motivasi, disiplin dan Kinerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Makassar. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi, disiplin dan kinerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel disiplin sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan ketetapan hati seseorang terhadap sesuatu. Komitmen menjadi sesuatu yang penting dikarenakan dapat menilai tingkat keseriusan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Begitu pula terhadap sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu ketetapan suatu pegawai terhadap suatu organisasi serta seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dalam mendukung kemajuan suatu organisasi. Tingkat absensi yang tinggi serta adanya jumlah *turn over* Pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen yang tinggi di dalam Pegawai tersebut untuk memajukan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) adalah “sejauh mana seorang Pegawai mengidentifikasi suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktifitas”. Robbins dan Judge (2013: 109) juga mengungkapkan sejumlah penelitian menghasilkan adanya hubungan antara komitmen dengan kinerja yang lebih kuat bagi Pegawai baru dan cenderung melemah untuk Pegawai yang memiliki pengalaman lebih. Komitmen merupakan keterlibatan secara aktif dan merasa tidak tertekan dikarenakan tertarik akan organisasi tersebut.

Adapun pengertian komitmen organisasi menurut Shaw *et al* dalam Wijaya (2014: 33) mendefinisikan bahwa “komitmen organisasi sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi atau sebagai suatu pendekatan psikologis dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif,

keterlibatan yang tinggi serta orientasi yang tinggi terhadap organisasi”. Monday *et al* dalam Wijaya (2014: 33) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari dalam individu yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu bagian dari sebuah organisasi yang dapat ditandai melalui tiga hal diantaranya (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Dalam teori serta studi mengenai perilaku organisasi terdapat beragam definisi mengenai komitmen salah satunya Luthans dalam Sutrisno (2013: 269) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Selain itu juga Summers dan Acito dalam Sutrisno (2013: 269) secara umum mendefinisikan sebagai tingkat keterlibatan secara psikologis anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi menurut Mowdays, Steers dan Porter dalam Sutrisno (2013).

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan

pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan ketetapan hati seseorang untuk bekerja secara ikhlas tanpa tekanan untuk berperan aktif dalam membangun organisasi. Menurut Moreland *et al* dalam Sutrisno (2013: 298) terdapat beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam suatu organisasi yaitu antara lain :

1) Teori Sosialisasi Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value*-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya. Terdapat lima tahap yang dilalui dalam model ini yaitu investasi, sosialisasi, *maintenance*, rasionalisasi dan kenangan.

2) Teori Pertukaran Sosial

Dalam perkembangannya teori yang mulai dikembangkan pada tahun 1959 oleh Thibaut dan Kelley mengalami perubahan. Ide dasar dari teori ini sangat sederhana. **Pertama**, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi. Keseimbangan akan *reward* dan *cost* akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. **Kedua**, dalam sebagian besar suatu hubungan, partisipan termotivasi untuk memaksimalkan

reward dan/atau menurunkan *cost* yang diakibatkan hubungan tersebut dan setiap saat partisipan melakukan re-evaluasi dalam *reward* dan *cost* tersebut sehingga hubungan lebih berarti. **Ketiga**, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh *relationship* juga dipengaruhi *relationship* yang lain yang sesuai bagi partisipan.

3) Teori Kategorisasi Diri

Teori ini dikembangkan oleh Turner pada tahun 1987 dan berkembang dari penelitian mengenai hubungan antar kelompok. Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan dan kekompakan. Moreland *et al* dalam Sutrisno (2013: 301) menyatakan beberapa pokok dasar pada teori ini. **Pertama**, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi. **Kedua**, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan *non* sosial dapat dikategorisasi. Kategorisasi diri berperan penting dalam mengarahkan perilaku sosial seseorang. **Ketiga**, kategorisasi diri ini juga meliputi hal yang abstrak seperti sensasi tentang identitas sosial.

4) Teori Identitas

Teori identitas ini disampaikan oleh Stryker dalam Sutrisno (2013: 302). Pada teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. **Pertama**, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh kuat terhadap

perilaku. **Kedua**, peran sosial yang merupakan representasi diri suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku. Pada saat yang sama seseorang dapat menjalankan suatu peran. Karena itu beberapa peran bias mengalami inkonkruensi dengan peran lainnya.

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Sutrisno (2013: 292) diantaranya :

1) Komitmen sebagai keterkaitan afektif pada organisasi (*affective commitment*)

Komitmen ini adalah keterkaitan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang didasarkan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi pula komitmen seseorang terhadap organisasi yang dipilihnya.

2) Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*)

Komitmen ini dapat didefinisikan sebagai keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3) Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*)

Komitmen ini merupakan keterkaitan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitannya ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, kewajiban moral, ketidaknyamanan seseorang dan merasa bersalah apabila tidak melakukan suatu pekerjaan apa pun.

Pada penelitian yang dilakukan Sri Utami dan I Made Wijaya mengungkapkan bahwa terdapat dimensi dan indikator yang sama seperti yang diungkapkan sebelumnya pada variabel komitmen organisasi.

Dalam teori komitmen (*commitment theory*) seperti dikemukakan Allen dan Meyer (1990) menjelaskan, ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective commitment*, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- b. *Continuance commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- c. *Normative commitment*, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan, komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan di mana seorang Pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan pengertian lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki Pegawai untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Steers dan Porter (1991) menyimpulkan, ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen Pegawai pada organisasi, yaitu: 1) Faktor personal yang meliputi *job satisfaction, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal; 2) Faktor organisasi, meliputi inisial *works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab; 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya, ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai terhadap suatu profesi; (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi; (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et.al. 1981 dalam Rahadiyan Probo Tranggono, 2013).

2.3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 2013: 50) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (prestasi kerja).

Pentingnya memahami motivasi, maka diperlukan adalah dasar acuan memahami teori-teori motivasi. Mondy et al., (2014) menggambarkan teori umum motivasi yang terpisahkan menjadi empat pendekatan. Dalam hal ini, teori motivasi Maslow yang berbasis kebutuhan dikembangkan lebih lanjut oleh Alderfer, McClelland dan McGregor sebagai teori kebutuhan.

Pengertian di atas mengacu kepada teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan teori tentang motivasi kerja. Adapun beberapa teori yang dikemukakan para ahli mencakup teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori prestasi McClelland, teori X dan Y dari McGregor dan teori harapan dari Vroom. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Teori X dan Y dari McGregor

Herzberg (Gibson, Ivancevic dan Donnely, 2014:149)

mengembangkan teori pemeliharaan atau teori dua faktor X dan Y tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik dan intrinsik.

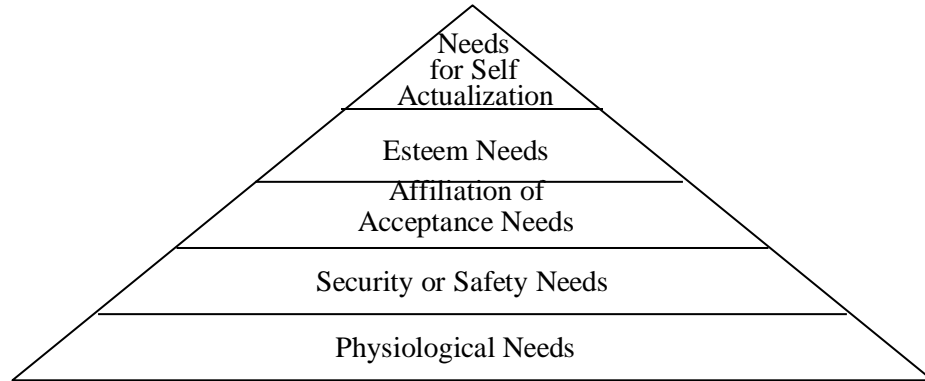
b. Teori Harapan dari Vroom

Victor Vroom (Handoko, 2014:263) dikenal dengan teori motivasi pengharapan. Teori ini mengandung berbagai kesulitan dalam penerapannya. Tetapi menunjukkan adanya konsistensi dalam hal adanya pengaruh hubungan sebab akibat antara pengharapan, prestasi, dan penghargaan (balas jasa) seperti pemberian insentif (*valence*), kesempatan meningkatkan kompetensi kerja (*opportunity*) dan kemungkinan pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat (*instrumentality*).

c. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Robbins (2014:214-215) menyatakan bahwa secara hirarki dan kronologis menurut Maslow, kebutuhan utama manusia berada pada tingkat pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Proses tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang. Lebih jelasnya ditunjukkan gambar di bawah ini:

Gambar 2. 1
Hirarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Robbins (2014: 152)

Berikut akan diinterpretasikan mengenai hirarki kebutuhan motivasi Maslow:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan kebutuhan paling dasar setiap manusia karena berkaitan dengan kebutuhan primer, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya.
- 2) *Safety or security needs* (kebutuhan akan keamanan) merupakan tingkatan kedua dari hirarki kebutuhan. Dalam hal ini Maslow menekankan baik pada sisi keamanan emosional maupun keamanan fisik, sehingga manifestasi berbentuk kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
- 3) *Love needs* merupakan kebutuhan pada tingkat ketiga yang berkaitan dengan kebutuhan afeksi atau afiliasi atau kebutuhan sosial (Luthans, 2005:200). Sedangkan Koontz et al., (2013:153) menafsirkannya sebagai *affiliation of acceptance needs* yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan motivasi dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Motivasi dan

perasaan menjalin serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

- 4) *Esteem needs* menggambarkan tingkat kebutuhan seseorang yang tinggi (kebutuhan akan penghargaan) yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan motivasi.
- 5) *Needs for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) merupakan kulminasi dari semua tingkat kebutuhan manusia yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

d. Teori Prestasi dari McClelland

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Ada tiga jenis kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland yaitu kebutuhan akan kebutuhan untuk mencapai tujuan (*need for achievement/n-Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation/n-Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/n-Pow*). Gibson, Ivancevich dan Donnely (2014:84) McClelland mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut. Misalnya, apabila orang mempunyai *n-Ach* yang tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan itu dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja dosen,

karena kualitas kerja dosen tergantung dari motivasi, kompetensi dan lingkungannya (sarana dan prasarana). Usman (2014: 223) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang untuk terdorong bekerja.

Pemberian motivasi dalam suatu organisasi yang mengacu kepada teori teori Herzberg lazim disebut sebagai faktor X dan Y, yang meliputi pemberian motivasi kompensasi, perbaikan kondisi tempat kerja, pemberian promosi jabatan, tanggungjawab kerja dan penguasaan pekerjaan. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator sebagai berikut:

a. Motivasi Kompensasi

Jackson (2014: 7) menyatakan pemberian kompensasi merupakan kebutuhan yang esensial dan dominan untuk dipenuhi individu organisasi dalam melakukan aktivitas kerjanya yang mengeluarkan energi atau tenaga, sehingga menyebabkan kondisi fisiologis lelah atau capek, maka menuntut untuk dipenuhi tunjangan kerjanya berupa kebutuhan sandang, pangan dan papan. Bentuk konkrit kebutuhan tersebut dalam dinamika kerja bisa berupa tersedianya pemberian insentif, uang lembur, tunjangan kesehatan dan lauk pauk yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan kompensasi kerja individu organisasi.

Adisty (2014: 155) memberikan pengertian motivasi pemberian

kompensasi berupa pemberian insentif, uang lembur, tunjangan kesehatan dan lauk pauk yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok berupa sandang, pangan dan papan yang dapat dinikmati oleh individu maupun keluarga dari individu organisasi. Berikut penjelasan pentingnya motivasi pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Motivasi pemberian kompensasi merupakan pemberian pemenuhan kebutuhan esensial yang harus dipenuhi oleh setiap individu organisasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga pemberian insentif merupakan motivasi bagi organisasi untuk meningkatkan aktivitas kerjanya.
- 2) Pemberian insentif sebagai salah satu pemenuhan tunjangan kerja diberikan dalam rangka peningkatan pendapatan dan kesejahteraan agar tidak mencari suatu pendapatan atau upah diluar gaji pokok yang telah didapatkan guna meningkatkan aktivitasnya pada organisasi kerja yang ditekuninya.
- 3) Kebutuhan tunjangan kesehatan adalah kebutuhan yang esensial diperlukan dalam melakukan aktivitas kerja, demi kelangsungan hidup sumber daya manusia, keluarga dan organisasi.
- 4) Kebutuhan lauk pauk di mana kebutuhan makanan dan minuman diperlukan untuk mendapatkan energi dalam melakukan aktivitas kerja dan kebutuhan pakaian diperlukan untuk kelayakan *performance* sosialisasi interaksi kerja.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima sumber daya manusia atau Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. Pengelolaan kompensasi sangat penting di dalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab bagian personalia.

Kompensasi meliputi pemberian berupa finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran Pegawai atau sumber daya manusia dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Kompensasi berkenaan tidak hanya pada imbalan-imbalan moneter atau ekstrinsik saja tetapi juga pada tujuan-tujuan dan imbalan-imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Simamora, 2001: 76).

Menurut Rivai (2014: 357) kompensasi merupakan suatu yang diterima Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Selanjutnya Sedarmayanti (2014:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Secara

umum tujuan sistem kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

Sedangkan menurut Handoko (2014:55) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status harga diri, dan peran Pegawai terhadap organisasi. Selain itu kompensasi dapat mempunyai imbas besar atau motivasi dan produktivitas.

b. Motivasi Perbaikan Kondisi Tempat Kerja

Sastrohadiwiryo (2001:25) menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan suatu bentuk penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif dalam menjamin setiap sumber daya manusia untuk bekerja dengan aman dan tenang. Wujud tersebut adalah terciptanya keharmonisan kerja antar sumber daya manusia, pemanfaatan dan penggunaan alat dan perlengkapan kerja serta nuansa kerja yang kondusif.

Nawawi (2014 : 12) mendefinisikan lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat sumber daya manusia senang dan meningkatkan aktivitas kerja yang dilakukan sehingga sumber daya manusia merasa bahwa lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan semangat kerja yang dilakukan. Bentuk lingkungan dan sarana kerja mencakup kondisi ruang, alat dan perlengkapan, hubungan kerja dan fasilitas kendaraan.

c. Motivasi Promosi Jabatan

Promosi jabatan pada dasarnya merupakan sifat mendasar manusia yang dimiliki oleh setiap individu organisasi, karena itu sifat inilah yang senantiasa menjadi penggerak manusia untuk melakukan suatu perubahan-perubahan dalam dirinya yang timbul dari dalam atau dari luar diri manusia yang melahirkan adanya suatu motivasi. Setiap manusia mempunyai motivasi terhadap apa yang dilakukan, karena mengharapkan adanya pengakuan dan pujian, promosi, tanda jasa dan mutasi. Bentuk penghargaan tersebut pada dasarnya merupakan penghormatan yang diberikan oleh orang lain sebagai bentuk penghargaan atas aktivitas yang dibuatnya yang ditentukan oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan pangkat/golongan.

Nisbith (2014 :12) promosi jabatan sebagai penghargaan adalah bentuk motivasi yang sangat diharapkan oleh individu organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Tidak satupun dari individu organisasi yang melakukan aktivitas kerja tidak memerlukan adanya pengakuan/pujian atas hasil kerja yang dicapai, promosi kerja dan pemberian tanda jasa serta mutasi kerja atas apa yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian promosi jabatan tersebut ditentukan oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan pangkat/golongan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sehingga layak untuk dipromosikan.

Setiap perusahaan atau instansi harus mampu menempatkan sumber daya manusianya pada posisi yang tepat yaitu menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan disiplin ilmu, kemampuan, keterampilan dan keahlian seorang sumber daya manusia. Sesungguhnya penempatan sumber

daya manusia pada posisi yang tepat adalah masalah yang sangat penting, namun kenyataannya masih banyak juga yang mengabaikan masalah ini.

Nitisemito (2013) menyatakan bahwa dalam seleksi kita harus mendapatkan orang tepat pada tempat yang tepat. Dalam arti dinamis kita harus mendapatkan orang tepat bukan hanya dibutuhkan untuk masa sekarang tetapi juga untuk masa yang akan datang. Pola promosi jabatan adalah bagian yang berkesinambungan dari pekerjaan khusus yang terkait dengan kesempatan tersebut. Tujuan dan manfaat promosi jabatan pada dasarnya adalah:

- 1) Meluruskan strategi dan syarat-syarat intern (*aligns strategy and internal staffing*).
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia yang dipromosikan (*develops promotable employees*).
- 3) Memudahkan penempatan ke luar organisasi (*facilitates international placement*).
- 4) Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*).
- 5) Mengurangi pergantian (*lower turnover*).
- 6) Menyaring potensi sumber daya manusia (*taps employee potential*).
- 7) Meneruskan pertumbuhan pribadi (*further personal growth*).
- 8) Memuaskan kebutuhan sumber daya manusia (*satisfies employee needs*).
- 9) Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assists affirmative actions plans*).

Hasil dari penempatan sumber daya manusia pada bidang tugas yang

sesuai merupakan bagian awal dari rangkaian suatu pekerjaan. Arifin (2014:13) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai kerja yang diinginkan. Ini bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan sumber daya manusia dengan kesempatan kerja yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang.

d. Motivasi Tanggungjawab

Sukmansyah (2014:10) menyatakan bahwa suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya yang sesuai dengan visi, misi dan strategi kerja yang dikembangkan tidak terlepas dari andil tanggungjawab kerja yang dipikul oleh bawahannya. Bawahan yang bertanggungjawab adalah bawahan yang terdorong untuk mampu mengembangkan tugas, fungsi dan hasil kerja yang dicapai.

Manajemen organisasi, senantiasa mempertimbangkan adanya upaya perbaikan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan pengembangan amanah dan beban kerja yang dipikul oleh bawahan berdasarkan koordinasi kerja, kerjasama, komunikasi dan kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas kerja. Ketiga unsur tanggung jawab tersebut sebagai penilaian bagi organisasi untuk menilai bahwa pertanggungjawaban yang dilakukan telah teraplikasikan, baik secara individu maupun secara kolektif. Sumantri (2014: 14) menyatakan bahwa keberhasilan aplikasi tanggungjawab sumber daya manusia dalam tinjauan motivasi dinilai berdasarkan kemampuan menjalankan tugas kerja dengan baik, fungsi kerja yang tepat guna dan hasil kerja yang optimal sejalan dengan pencapaian tujuan yang diharapkan atas kontribusi sumber daya

manusia dalam suatu organisasi sesuai dengan koordinasi kerja, kerjasama, komunikasi dan kepemimpinan yang diterapkan.

Memahami pentingnya tanggung jawab dalam suatu organisasi, setiap sumber daya manusia mampu mengembangkan tugas, fungsi dan hasil kerja yang dicapainya dengan menitikberatkan terselenggaranya aktivitas kerja yang sesuai dengan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi yang dipikulkan kepada setiap sumber daya manusia yang menjadi tanggung jawab dari pekerjaan yang diterima pada unit kerja organisasi.

Satria (2014:75) memahami bahwa keberhasilan tertinggi yang diraih oleh individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kemampuan mempertanggungjawabkan amanah dan beban kerja yang dipikulkan dalam mencapai tujuan organisasi. Orientasi amanah dan beban kerja adalah keberhasilan dalam menjalankan tugas kerja dengan baik, sesuai fungsi kerja yang diterapkan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Esensinya, antara tugas kerja, fungsi dan hasil kerja adalah nilai tanggung jawab pada sumber daya manusia.

e. Motivasi Penguasaan Kerja

Donald (2014) penguasaan pekerjaan yang berkaitan dengan motivasi yang sering diperlihatkan oleh individu organisasi sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ditentukan oleh tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan disiplin kerja dalam suatu organisasi. Bentuk kemampuan kerja ini yang berbeda-beda dari setiap individu organisasi, sehingga ada perbedaan dalam mengaplikasikan aktivitas kerjanya sebagai bagian dari motivasi yang dimilikinya.

Berarti kemampuan kerja yang dimaksud dari pendapat yang dikemukakan oleh Donald, memberikan batasan bahwa penguasaan kerja adalah *personality action* (tampilan kegiatan pribadi) yang ditunjukkan dalam berbagai aktivitas kerjanya sebagai wujud dari dorongan atau rangsangan yang muncul dari dalam diri individu sumber daya manusia untuk melakukan serangkaian aktivitas kerja yang biasanya terlihat dalam tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan disiplin kerja.

Kurtz (2014 :1) memberikan batasan konsep kemampuan kerja yang telah diadopsi melalui piramida hirarki kebutuhan Maslow yang telah mengembangkan dan membangun teori kemampuan kerja berdasarkan pengamatan melalui premis-premis, proposisi-proposisi, dalil-dalil yang menghasilkan suatu teori kecil yang disebut teori kemampuan kerja yang dibangun berdasarkan potensi keberadaan dari individu baik yang timbul dari dalam dan diluar diri individu manusia.

Indrawanto (2013) menjelaskan bahwa setiap sumber daya manusia dalam manajemen organisasi mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tersebut terpenuhi apabila motivasi yang diberikan kepada individu tersebut dalam melakukan kemampuan kerja menghadapi dinamika kerja yang dinamis dan statis. Umumnya, kemampuan kerja dilakukan untuk berbagai aspek tujuan dan kepentingan yang ingin diraih, tentu sesuai dengan kemampuan kerja yang dapat diterapkan, seperti pengembangan kemampuan kerja melalui peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi.

2.4. Disiplin

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2013) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan

(2014) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Hurlock (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Menurut Handoko (2013) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk

menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 88) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.

2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

2.4.1. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Menurut (Supomo & N,E 2018) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan ,baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan. Berikut ini penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194).

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi

3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisas

2.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Timpe (2013) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja
4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana.
5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur.

2.5. Kinerja Pegawai

Dharma (2013) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2014) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2014).

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2013, dalam Susiati 2014), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2013) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian

seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan - batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2014) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor - faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor - faktor individual lainnya.

Faktor - faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2013) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang

mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

2.5.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2013, dalam Susiati 2014) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan - perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan - tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat - sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Susiati 2014) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi ekuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2014, dalam Susiati 2014) cara pengukuran kinerja

pegawai didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.(baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2014, dalam Susianti 2014) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan dengan faktor - faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan menyediakan ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, karena hal tersebut dirasakan oleh para

pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto, dkk. (2013) bahwa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu sama lain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2014) masih dalam Dwiyanto, dkk (2013) dikemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Sementara tanggungjawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik, yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu, kinerja pada dasarnya merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Namun, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2014). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta) (Stolovic dan Keeps, 2013). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2013). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2014).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = f (AxMxO); (Robbins, 2014). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh

faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mink, dkk., 2014:).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*' Widodo (2013) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2014) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2014), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normative, yaitu *political performance* dan *services delivery*. *Political performance* merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan efisiensi. Bagi pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaspersz (2013) menegaskan, bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat

sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur-unsur (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang (h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas dan (k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantauan atau pengendalian. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara-cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian, dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Factor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor/panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sinungan (2014:98) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah gambaran pemikiran tentang penelitian pada objek penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin untuk mengukur kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana Pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran Pegawai.

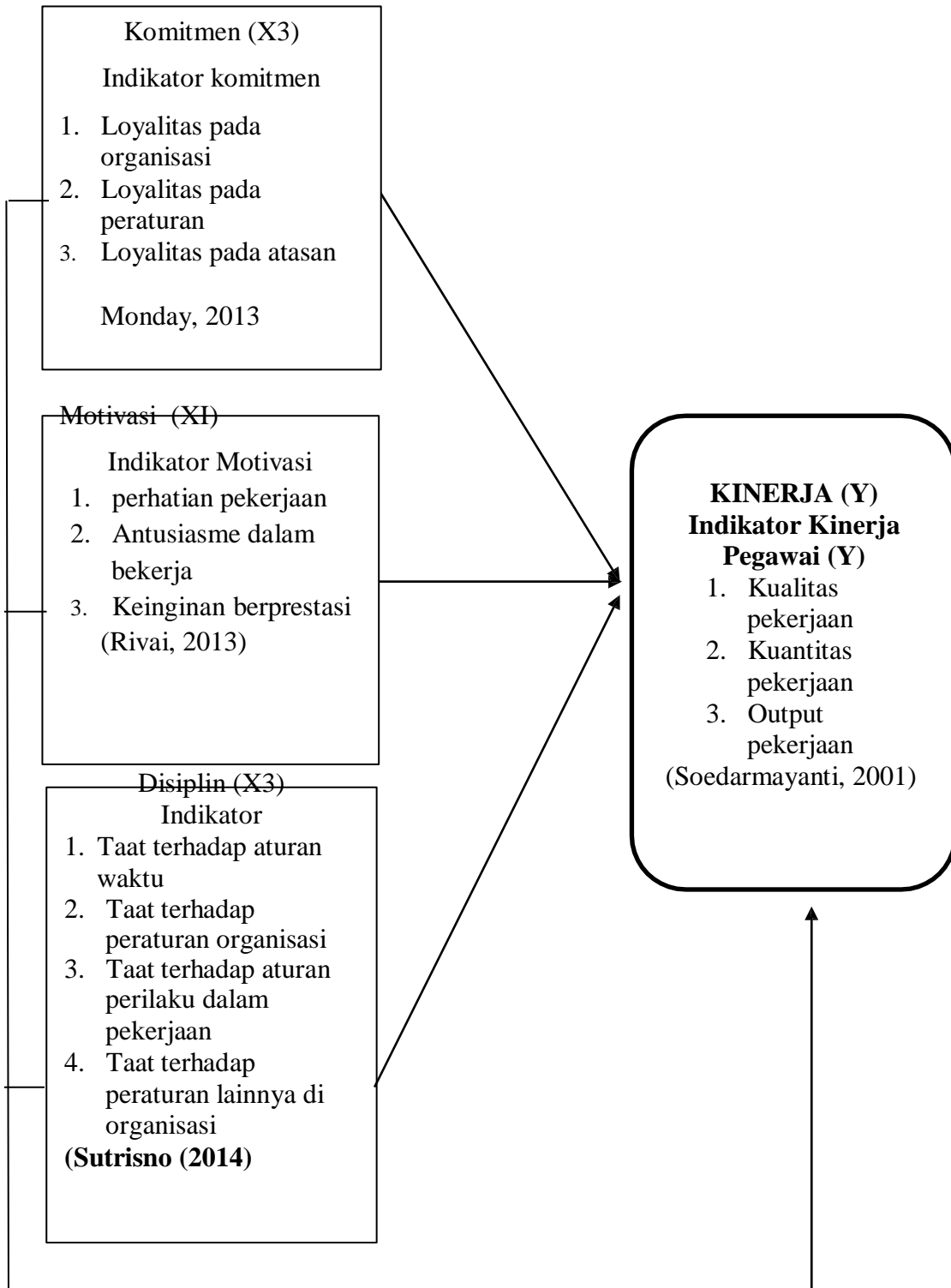
Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri Pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Variabel penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2014), adalah sebagai sikap mental yang

tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Kinerja merupakan hasil atau *output* dari suatu proses, kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pada organisasi. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

Penelitian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (*independent variabel*), dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas adalah motivasi, disiplin dan Komitmen. Berikut di bawah ini kerangka konsep penelitian.

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian:

3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan..
2. Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan..
3. Variabel Komitmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan..

3.3. Definisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi

operasionalnya sebagai berikut:

1. Komitmen adalah komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana Pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran Pegawai. Variabel komitmen diukur dengan indikator yaitu: loyalitas terhadap tujuan organisasi, loyalitas pada

peraturan dan loyalitas pada atasan

2. Motivasi adalah keinginan yang muncul pada diri pegawai kecamatan Biamu dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Variabel motivasi di ukur dengan menggunakan 3 Indikator yaitu perhatian pada pekerjaan, Antusiasme dalam bekerja dan loyalitas pada pekerjaan.
3. Disiplin adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Variabel disiplin diukur dengan indikator yaitu: Taat terhadap aturan waktu, peraturan organisasi, aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.
4. Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi yang di dapat oleh pegawai dalam suatu periode tertentu. Indicator untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan output pekerjaan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Rancangan penelitian menurut Kerlinger (2013) merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian, dibedakan sebagai berikut:

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan April sampai Mei 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini adalah meliputi seluruh Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. berjumlah 73 orang pegawai.

b. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. berjumlah 73 orang pegawai.

4.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2013). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2013; Cooper & Seindler, 2014).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler,

2014). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, dilakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan diukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara

skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2013). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2013).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya (Bawono, 2008). Digunakan untuk melihat data yang dipakai mempengaruhi variabel independen atau malah mempengaruhi variabel yang lain. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,90 atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai di atas 5

mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) yang terjadi antara anggota-anggota dari rangkaian sebuah pengamatan yang terjadi dalam suatu waktu. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel-variabel yang sama (Bawono, 2008)

4) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak (Bawono, 2008). Data penelitian yang baik adalah yang berdistribusi normal.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau lebih baik menggunakan model yang lain. Model dapat berupa linier, kuadratik, atau kubik (Bawono, 2008).

4.6. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 12.0. Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2014) yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

X₃ = Komitmen

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: komitmen (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin (X₃), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor : : komitmen (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin (X₃), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2014)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2014)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi selatan yang beralamat Jalan Manunggal 22 Kel. Maccini Sombala Kec. Tamalate. Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan memiliki Visi Sektor industri sebagai pilar perekonomian terdepan Sulawesi Selatan. Misinya adalah Mengembangkan industri bernilai tambah dan berdaya saing tinggi, Meningkatkan nilai tambah produksi industri, Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM) pelaku usaha industri, Meningkatkan jumlah industri kecil, menengah dan besar serta optimalisasi utilitasi industry, Memperkuat struktur industri melalui keterkaitan antara industri besar dan industri kecil menengah dan pembentukan dan pengembangan kawasan industri.

5.1.2 Karakteristik Responden

Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 73 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan Komitmen yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 35 (47,9 persen,) laki-laki dan 38 (52,1%) perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	47.9	47.9	47.9
	Perempuan	38	52.1	52.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih sedikit dibandingkan dengan perempuan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena responden perempuan bisa bekerja lebih focus, teliti, rapid an terarah dalam bekerja dibandingkan dengan laki-laki. Kondisi ini sangat cocok untuk Dinas perindustrian dimana sangat di butuhkan pegawai yang terampil dan handal tentunya juga punya ketelitian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaanya.

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat kinerja pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan

berpengaruh terhadap Kinerja yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden
1	21-30 Tahun	1
2	31 -40 Tahun	20
3	41-50 Tahun	28
4	>50 Tahun	24
Jumlah		73

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden yang berusia di 21-30 tahun sebanyak 1 orang. Responden yang berusia antara 31-40 tahun adalah 20 orang. responden yang berusia antara 41–50 tahun 28 orang. responden yang berusia diatas 50 tahun 24 orang (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia diatas 31-50 tahun keatas. Umur ini dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan sangat di butuhkan dan menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah Komitmen Organisasi pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.4	1.4	1.4
	SMA	7	9.6	9.6	11.0
	D3	3	4.1	4.1	15.1
	S1	45	61.6	61.6	76.7
	S2	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel di atas, tentang tingkat pendidikan responden Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa lulusan SMA sebanyak 7 orang Pegawai, (9,6%), lulusan diploma tiga sebanyak 3 orang pegawai (4,1%) lulusan Sarjana berjumlah 45 orang (61,6) orang (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 17 orang (23,3%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu. Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan memberikan gambaran bahwa pendidikan Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan masih di dominasi oleh pendidikan dengan latar belakang Strata Satu. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua sebanyak 17 orang sangat menguntungkan organisasi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi pegawai tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya..

4. Masa Kerja

kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang

lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4 :

Tabel 5.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1.	5-10 Tahun	21
2.	10-20 Tahun	26
3.	>20 Tahun	26
Jumlah		73

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden terdapat 21 orang pegawai yang memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, dan 26 responden yang memiliki masa kerja antara 10–20 tahun. Di atas umur 20 tahun ada 26 orang responden. hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 10 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 10 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat

meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 10 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada kinerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Deskripsi Komitmen Organisasi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Responden Terhadap variabel Komitmen Organisasi

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9.6	9.6	9.6
	RR	20	27.4	27.4	37.0
	S	41	56.2	56.2	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	RR	27	37.0	37.0	38.4
	S	32	43.8	43.8	82.2
	SS	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	28	38.4	38.4	38.4
	S	39	53.4	53.4	91.8
	SS	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	12	16.4	16.4	24.7
	S	51	69.9	69.9	94.5
	SS	4	5.5	5.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Komitmen Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X1.1. Saya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 93,2 persen. pernyataan X1.2. Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap peraturan yang ada di kantor, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 82,2 persen. pernyataan X1.3. Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan di kantor, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 91,8 persen. pernyataan X1.4. Saya memiliki loyalitas terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 94,5 persen. Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Komitmen Organisasi yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Komitmen Organisasi umumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

2. Motivasi

Deskripsi Motivasi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Motivasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.6

Deskripsi Responden Terhadap Motivasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	16	21.9	21.9	30.1
	S	46	63.0	63.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16.4	16.4	16.4
	RR	11	15.1	15.1	31.5
	S	42	57.5	57.5	89.0
	SS	8	11.0	11.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.5	5.5	5.5
	RR	18	24.7	24.7	30.1
	S	42	57.5	57.5	87.7
	SS	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	30	41.1	41.1	49.3
	S	35	47.9	47.9	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Motivasi dapat diuraikan sebagai berikut: mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju pernyataan X2.1. Pekerjaan saya kerjakan dengan baik agar kinerja saya meningkat, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 93,2 persen. pernyataan X2.2. Atasan Saya mengakui hasil kerja yang saya lakukan, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 89,1 persen. pernyataan X2.3. Pimpinan selalu memberikan dorongan untuk berkembang, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 87,7 persen. pernyataan X2.4. Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang maksimal, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 97,3 persen. Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan

variabel Motivasi yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Motivasi umumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

3. Disiplin

Deskripsi Disiplin didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang disiplin dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 5.7

Deskripsi Responden Terhadap disiplin

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	22	30.1	30.1	30.1
	S	46	63.0	63.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.8	6.8	6.8
	RR	17	23.3	23.3	30.1
	S	46	63.0	63.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	12.3	12.3	12.3
	RR	13	17.8	17.8	30.1
	S	41	56.2	56.2	86.3
	SS	10	13.7	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.5	5.5	5.5
	RR	31	42.5	42.5	47.9
	S	35	47.9	47.9	95.9
	SS	3	4.1	4.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item komitmen dapat diuraikan sebagai berikut: mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju pernyataan X3.1 Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 93,2 persen. pernyataan X3.2. Saya meyakini bahwa ketaatan pada prosedur dapat meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 93,2 persen. pernyataan X3.3. Ketaatan pada aturan memberikan kekuatan untuk meningkatkan kinerja pada organisasi, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 86,3 persen. pernyataan X3.4. Saya mentaati semua peraturan yang berlaku pada organisasi, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 95,3 persen. Berdasarkan keseluruhan item-item

pernyataan variabel komitmen yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item komitmen umumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

4. Kinerja

Deskripsi kinerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut

Tabel 5.8

Deskripsi Responden Terhadap kinerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	RR	21	28.8	28.8	30.1
	S	44	60.3	60.3	90.4
	SS	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	19	26.0	26.0	26.0
	S	52	71.2	71.2	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	12.3	12.3	12.3
	RR	19	26.0	26.0	38.4
	S	35	47.9	47.9	86.3
	SS	10	13.7	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	35	47.9	47.9	56.2
	S	27	37.0	37.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kinerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan Y1.1. Saya bekerja dengan melampaui target yang di tetapkan, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 90,4 persen. pernyataan Y1.2. Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila di kerjakan dengan sistematis, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 97,3 persen. pernyataan Y1.3. Saya memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 86,3 persen. pernyataan Y1.4. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 93,2 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kinerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item Kinerja umumnya berkategori tinggi.

5.1.4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen Organisasi(X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(X_1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.894	0.000	Valid
	X1_2	0.847	0.000	Valid
	X1_3	0.797	0.000	Valid
	X1_4	0.895	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi (X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X_2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.944	0.000	Valid
	X2_2	0.942	0.000	Valid
	X2_3	0.893	0.000	Valid
	X2_4	0.896	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel disiplin (X_3)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.921	0.000	Valid
	X3_2	0.926	0.000	Valid
	X3_3	0.930	0.000	Valid
	X3_4	0.868	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.874	0.000	Valid
	Y_2	0.856	0.000	Valid
	Y_3	0.945	0.000	Valid
	Y_4	0.874	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Komitmen Organisasi(X ₁)	0.880	Realibel
2	Motivasi (X ₂)	0.934	Realibel
3	Disiplin (X ₃)	0.924	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.898	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

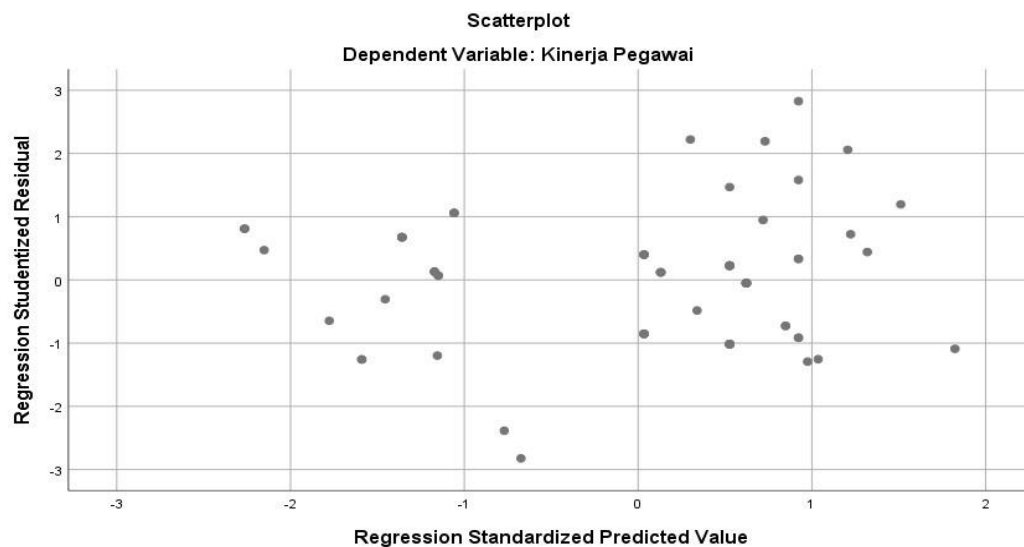
Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.149	6.732
	X2	0.073	9.682
	X3	0,099	10.098

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar di bawah ini.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan

5.1.5. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,174	1,852	0,068
Komitmen Organisasi(X ₁),	0,432	2,169	0,034
Motivasi (X ₂)	0,261	2,053	0,044
Komitmen(X ₃)	0,432	3,623	0.001

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,174 + 0,432X_1 + 0,261X_2 + 0,432X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,174 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 1,174 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X₁), koefisien bernilai positif sebesar 0,432, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Komitmen Organisasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,432 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Komitmen Organisasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,432 satuan Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan , dengan asumsi X₂, dan X₃, tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X₂), koefisien bernilai negatif sebesar 0,261. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi, akan

mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,261 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,261 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.

4. Koefisien regresi variabel disiplin (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,432, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Komitmen akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,432 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Komitmen sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,432 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Komitmen Organisasi, Motivasi dan komitmen) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kinerja, Kinerja dan Komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Tabel 5.16
 Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.949	3	127.983	193.955	.000 ^b
	Residual	45.530	69	.660		
	Total	429.479	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Motivasi

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 193,955 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t.

Tabel 5.17
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,174	1,852	0,068
Komitmen Organisasi(X ₁),	0,432	2,169	0,034
Motivasi (X ₂)	0,261	2,053	0,044
Komitmen(X ₃)	0,432	3,623	0.001

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan ..
- 2) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

3. Uji Beta

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18
Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Komitmen Organisasi(X ₁),	0,221	2,169	0,034
Motivasi (X ₂)	0,298	2,053	0,044
Komitmen(X ₃)	0,451	3,623	0.001

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin 0,451, kemudian motivasi sebesar 0,298, dan terendah adalah variabel komitmen sebesar 0,221.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

(Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

Tabel 5.19

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946	.894	.889	0.812

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,889 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,889 atau 88,9 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X_1), Motivasi(X_2) dan disiplin (X_3) Sedangkan sisanya 11,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan, Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurhaedah., 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan komitmen Terhadap Kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Variabel paling dominan berpengaruh adalah variabel Komitmen Organisasi.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Asrianto (2014), menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini ditemukan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komitmen. Ansar (2013), pengaruh komitmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 73 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen menjadi sesuatu yang penting dikarenakan dapat menilai tingkat keseriusan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Begitu pula terhadap sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu ketetapan suatu pegawai terhadap suatu organisasi serta seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dalam mendukung kemajuan suatu organisasi. Tingkat absensi yang tinggi serta adanya jumlah *turn over* Pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen yang tinggi di dalam Pegawai tersebut untuk memajukan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) adalah “sejauh mana seorang Pegawai mengidentifikasi suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktifitas”. Robbins dan Judge (2013) juga mengungkapkan sejumlah penelitian menghasilkan adanya hubungan antara komitmen dengan kinerja yang lebih kuat bagi Pegawai baru dan cenderung melemah untuk Pegawai yang memiliki pengalaman lebih. Komitmen merupakan keterlibatan secara aktif dan merasa tidak tertekan dikarenakan tertarik akan organisasi tersebut.

Adapun pengertian komitmen organisasi menurut Shaw *et al* dalam Wijaya (2014) mendefinisikan bahwa “komitmen organisasi sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi atau sebagai suatu pendekatan psikologis dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif,

keterlibatan yang tinggi serta orientasi yang tinggi terhadap organisasi”. Monday *et al* dalam Wijaya (2014) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari dalam individu yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu bagian dari sebuah organisasi yang dapat ditandai melalui tiga hal diantaranya (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Motivasi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan . Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Suhesti (2014) dengan judul: Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Komitmen Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Ahmad (2014) tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 47 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan motivasi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

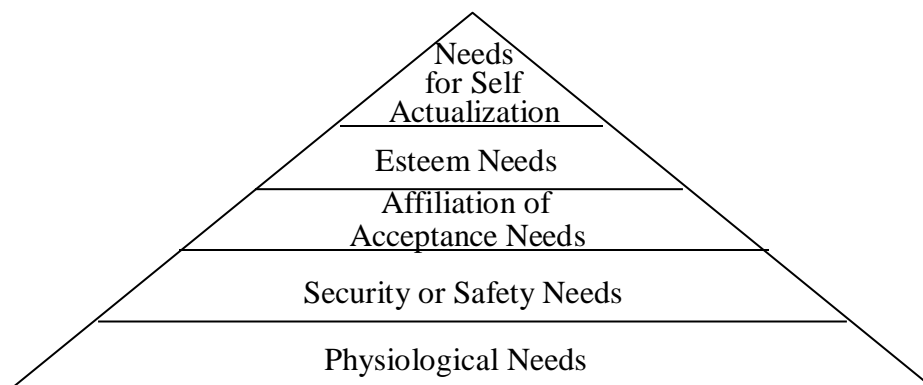
Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Astuti, 2013, meneliti tentang pengaruh Komitmen Organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Takalar. Dari hasil penelitian terbukti bahwa Komitmen Organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 2013) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai

tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (prestasi kerja).

Robbins (2014) menyatakan bahwa secara hirarki dan kronologis menurut Maslow, kebutuhan utama manusia berada pada tingkat pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Proses tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang. Lebih jelasnya ditunjukkan gambar di bawah ini:

Gambar
Hirarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Robbins (2014: 152)

Berikut akan diinterpretasikan mengenai hirarki kebutuhan motivasi Maslow:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan kebutuhan paling dasar setiap manusia karena berkaitan dengan kebutuhan primer, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya.

- 2) *Safety or security needs* (kebutuhan akan keamanan) merupakan tingkatan kedua dari hirarki kebutuhan. Dalam hal ini Maslow menekankan baik pada sisi keamanan emosional maupun keamanan fisik, sehingga manifestasi berbentuk kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
- 3) *Love needs* merupakan kebutuhan pada tingkat ketiga yang berkaitan dengan kebutuhan afeksi atau afiliasi atau kebutuhan sosial (Luthans, 2005). Sedangkan Koontz et al., (2013) menafsirkannya sebagai *affiliation of acceptance needs* yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan motivasi dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Motivasi dan perasaan menjalin serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
- 4) *Esteem needs* menggambarkan tingkat kebutuhan seseorang yang tinggi (kebutuhan akan penghargaan) yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan motivasi.
- 5) *Needs for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) merupakan kulminasi dari semua tingkat kebutuhan manusia yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

3. Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin secara

nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Abdul Rahim (2013) tentang pengaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial disiplin, Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan disiplin, Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin.

Hasriani (2013) pengaruh disiplin , Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan anak di Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin,, Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan anak di Kabupaten Malang. bahwa secara simultan Disiplin, Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan anak di Kabupaten Malang. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Disiplin .

Penelitian Hendrawan (2011) tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Pare-Pare. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2013) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh

pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2014) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Komitmen, motivasi dan didiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 193,955 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja kerja.

Penelitian ini sesuai dengan Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Asrianto (2014), menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini ditemukan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komitmen. Ansar (2013), pengaruh komitmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 75 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budiawan, (2013) Pengaruh Motivasi, disiplin dan komitmen terhadap Peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi, disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Motivasi, disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai

5. *Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan*

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin 0,451, kemudian motivasi sebesar 0,298, dan terendah adalah variabel komitmen sebesar 0,221.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Budiawan, (2013) Pengaruh Motivasi, disiplin dan komitmen terhadap Peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi, disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Motivasi, disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Ahmad (2014) tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 47 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan motivasi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Anugrawanto (2014) tentang pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan berpegaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan , hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

6.2. Saran

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan disiplin pegawai agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan
2. Perlu memperhatikan motivasi agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
3. Perlu meningkatkan Komitmen Organisasi, agar memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa, 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2014. *Reliability dan Validitas (3rd ed)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2015. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2015, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2014. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2013, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2013. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2011. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.
- Koontz, H. 2013. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Manullang M., 2011, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow, A. H. 2013. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2013). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

NUR JAYA

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: Tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: Tahun
untuk jawaban 7 sd 8 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD _____
		b	SMP _____
		c	SMA _____
		d	Diploma _____
		e	Sarjana _____
		f	Magister _____
8	Status Perkawinan	a	Nikah _____
		b	Belum _____

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist() pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi						
2.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap peraturan yang ada di kantor						
3.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan di kantor						

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
4.	Pekerjaan saya kerjakan dengan baik agar kinerja saya meningkat						
5.	Atasan Saya mengakui hasil kerja yang saya lakukan						
6.	Pimpinan selalu memberikan dorongan untuk berkembang						

Disiplin (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
8.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada						
9.	Saya meyakini bahwa ketaatan pada prosedur dapat meningkatkan kinerja saya						
10.	Ketaatan pada aturan memberikan kekuatan untuk meningkatkan kinerja pada organisasi						

Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
11.	Saya bekerja dengan melampaui target yang di tetapkan.						
12.	Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila di kerjakan dengan sistematis						
13.	Saya memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada						
14.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan						

Terima Kasih

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Responden	Jenis Kelamin	Pend .	Komitmen (X1)				Motivasi (X2)			
			1	2	3		1	2	3	
1	1	S1	3	3	4	10	4	4	3	11
2	1	S1	2	3	2	7	2	2	2	6
3	2	S1	3	3	4	10	3	3	3	9
4	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
5	2	S2	3	3	3	9	3	2	3	8
6	1	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
7	1	S1	3	3	4	10	4	4	3	11
8	1	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
9	1	SMP	3	3	3	9	3	3	3	9
10	2	S1	3	3	3	9	3	2	3	8
11	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9
12	1	S1	4	4	4	12	4	3	3	10
13	1	S2	5	4	4	13	5	5	4	14
14	1	S1	4	4	4	12	4	5	4	13
15	2	S1	2	3	2	7	2	2	2	6
16	2	S1	4	3	4	11	4	4	3	11
17	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
18	2	S2	4	4	4	12	4	4	4	12
19	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
20	1	S1	4	4	4	12	3	3	3	9
21	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
22	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
23	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
24	1	S2	4	4	4	12	4	4	4	12
25	1	S1	2	3	2	7	2	2	2	6
26	2	S1	4	3	4	11	4	4	3	11
27	2	S2	4	4	4	12	4	4	4	12
28	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
29	1	S1	4	5	4	13	5	5	4	14
30	2	S2	4	4	4	12	4	4	3	11
31	2	S1	4	5	5	14	4	4	4	12
32	1	S1	5	5	4	14	5	4	4	13
33	1	S1	3	2	3	8	3	3	3	9
34	1	S2	3	3	4	10	4	4	3	11
35	1	S1	2	3	2	7	2	2	2	6
36	2	S2	3	3	4	10	3	3	3	9
37	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12

Responden	Jenis Kelamin	Pend .	Komitmen (X1)				Motivasi (X2)			
			1	2	3		1	2	3	
38	2	S1	3	3	3	9	3	2	3	8
39	2	S2	4	5	4	13	4	4	4	12
40	1	S1	3	3	4	10	4	4	3	11
41	1	S2	4	5	4	13	4	4	4	12
42	1	S1	3	3	3	9	3	3	3	9
43	2	S1	3	3	3	9	3	2	3	8
44	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9
45	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
46	1	S2	5	4	5	14	5	5	4	14
47	1	SMA	4	3	4	11	4	4	3	11
48	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
49	1	SMA	4	4	4	12	4	4	4	12
50	1	S2	4	5	4	13	4	4	4	12
51	2	S2	5	4	4	13	5	5	5	15
52	2	S1	4	4	4	12	4	5	4	13
53	1	SMA	4	4	4	12	4	4	4	12
54	2	SMA	4	4	4	12	4	4	3	11
55	1	S2	3	4	4	11	4	4	3	11
56	1	SMA	5	5	5	15	4	4	5	13
57	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
58	1	S2	4	4	4	12	4	4	4	12
59	1	S2	3	3	3	9	3	3	3	9
60	2	SMA	2	3	3	8	3	2	3	8
61	2	S2	3	3	3	9	3	2	3	8
62	2	S1	3	4	4	11	3	3	3	9
63	2	S1	2	3	2	7	2	2	2	6
64	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
65	1	SMA	4	4	4	12	4	4	3	11
66	2	D3	3	4	4	11	4	4	3	11
67	2	S1	4	4	5	13	4	5	4	13
68	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
69	2	D3	4	4	4	12	4	4	4	12
70	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
71	2	S1	4	4	4	12	4	5	4	13
72	2	S1	2	3	2	7	2	2	2	6
73	2	D3	4	3	4	11	4	4	3	11
Rata			3,62	3,77	3,72	11,1	3,7	3,61	3,48	10,8

Responden	Jenis Kelamin	Pend	disiplin (X3)				Kinerja Pegawai(Y)				
			1	2	3		1	2	4		
1	1	S1	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
2	1	S1	3	2	2	7	3	3	2	8	0,89
3	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9	1
4	2	S1	4	4	4	12	5	4	4	13	1,44
5	2	S2	3	3	3	9	3	3	3	9	1
6	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
7	1	S1	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
8	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
9	1	SMP	3	3	3	9	3	4	3	10	1,11
10	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
11	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
12	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
13	1	S2	5	5	4	14	5	4	4	13	1,44
14	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
15	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0,89
16	2	S1	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
17	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
18	2	S2	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
19	1	S1	4	4	4	12	4	4	5	13	1,44
20	1	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
21	1	S1	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
22	2	S1	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
23	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
24	1	S2	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
25	1	S1	3	3	2	8	3	3	2	8	0,89
26	2	S1	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
27	2	S2	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
28	2	S1	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
29	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
30	2	S2	5	4	5	14	4	4	4	12	1,33
31	2	S1	4	4	4	12	5	4	4	13	1,44
32	1	S1	5	4	4	13	4	5	5	14	1,56
33	1	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
34	1	S2	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
35	1	S1	3	2	2	7	3	3	2	8	0,89
36	2	S2	3	2	3	8	3	3	3	9	1
37	2	S1	4	4	4	12	5	4	4	13	1,44
38	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1

Responden	Jenis Kelamin	Pendid	disiplin (X3)				Kinerja Pegawai(Y)				
			1	2	3		1	2	3		
39	2	S2	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
40	1	S1	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
41	1	S2	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
42	1	S1	3	3	3	9	3	4	3	10	1,11
43	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
44	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
45	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
46	1	S2	5	5	4	14	5	4	4	13	1,44
47	1	SMA	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
48	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
49	1	SMA	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
50	1	S2	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
51	2	S2	5	5	5	15	4	4	5	13	1,44
52	2	S1	4	5	4	13	4	5	4	13	1,44
53	1	SMA	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
54	2	SMA	4	4	3	11	4	4	4	12	1,33
55	1	S2	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
56	1	SMA	4	4	5	13	5	4	5	14	1,56
57	1	S1	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
58	1	S2	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
59	1	S2	3	3	3	9	3	4	3	10	1,11
60	2	SMA	3	3	3	9	2	3	3	8	0,89
61	2	S2	3	3	3	9	3	3	3	9	1
62	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
63	2	S1	3	2	2	7	3	3	2	8	0,89
64	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
65	1	SMA	4	4	3	11	4	4	4	12	1,33
66	2	D3	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
67	2	S1	4	5	4	13	5	4	5	14	1,56
68	2	S1	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
69	2	D3	4	4	4	12	4	4	3	11	1,22
70	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
71	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1,33
72	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0,89
73	2	D3	4	4	3	11	4	4	3	11	1,22
Rata			3,77	3,69	3,52	11	3,77	3,77	3,44	11	1,22

Lampiran 3

UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.230$)

1. VALIDITAS KOMITMEN (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Komitmen
X1.1	Pearson Correlation	1	.675**	.542**	.821**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.675**	1	.606**	.605**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.542**	.606**	1	.650**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.821**	.605**	.650**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Komitmen	Pearson Correlation	.894**	.847**	.797**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VALIDITAS MOTIVASI (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.894**	.772**	.792**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.894**	1	.778**	.753**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.772**	.778**	1	.732**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.792**	.753**	.732**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Motivasi	Pearson Correlation	.944**	.942**	.893**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS DISIPLIN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin
X3.1	Pearson Correlation	1	.871**	.805**	.720**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X3.2	Pearson Correlation	.871**	1	.801**	.715**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X3.3	Pearson Correlation	.805**	.801**	1	.742**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X3.4	Pearson Correlation	.720**	.715**	.742**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Disiplin	Pearson Correlation	.921**	.926**	.930**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. VALIDASI KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.739**	.760**	.647**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	.739**	1	.774**	.623**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	.760**	.774**	1	.779**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	.647**	.623**	.779**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.874**	.856**	.945**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KOMITMEN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.880 > 0.50$

2. RELIABILITAS MOTIVASI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.934 > 0.50$

3. RELIABILITAS DISIPLIN (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.924 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.898 > 0.50$

UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	47.9	47.9	47.9
	Perempuan	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.4	1.4	1.4
	SMA	7	9.6	9.6	11.0
	D3	3	4.1	4.1	15.1
	S1	45	61.6	61.6	76.7
	S2	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL KOMITMEN (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9.6	9.6	9.6
	RR	20	27.4	27.4	37.0
	S	41	56.2	56.2	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	RR	27	37.0	37.0	38.4
	S	32	43.8	43.8	82.2
	SS	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	28	38.4	38.4	38.4
	S	39	53.4	53.4	91.8
	SS	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	12	16.4	16.4	24.7
	S	51	69.9	69.9	94.5
	SS	4	5.5	5.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	6	8.2	8.2	8.2
	11	2	2.7	2.7	11.0
	12	10	13.7	13.7	24.7
	13	2	2.7	2.7	27.4
	14	8	11.0	11.0	38.4
	15	6	8.2	8.2	46.6
	16	18	24.7	24.7	71.2
	17	17	23.3	23.3	94.5
	18	3	4.1	4.1	98.6
	20	1	1.4	1.4	100.0
Total		73	100.0	100.0	

VARIABEL MOTIVASI (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	16	21.9	21.9	30.1
	S	46	63.0	63.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total		73	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16.4	16.4	16.4
	RR	11	15.1	15.1	31.5
	S	42	57.5	57.5	89.0
	SS	8	11.0	11.0	100.0
	Total		73	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.5	5.5	5.5
	RR	18	24.7	24.7	30.1
	S	42	57.5	57.5	87.7
	SS	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	30	41.1	41.1	49.3
	S	35	47.9	47.9	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	2	2.7	2.7	2.7
	9	4	5.5	5.5	8.2
	11	8	11.0	11.0	19.2
	12	8	11.0	11.0	30.1
	14	1	1.4	1.4	31.5
	15	13	17.8	17.8	49.3
	16	22	30.1	30.1	79.5
	17	8	11.0	11.0	90.4
	18	6	8.2	8.2	98.6
	20	1	1.4	1.4	100.0
	Total		73	100.0	100.0

VARIABEL DISIPLIN (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	22	30.1	30.1	30.1
	S	46	63.0	63.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.8	6.8	6.8
	RR	17	23.3	23.3	30.1
	S	46	63.0	63.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	12.3	12.3	12.3
	RR	13	17.8	17.8	30.1
	S	41	56.2	56.2	86.3
	SS	10	13.7	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.5	5.5	5.5
	RR	31	42.5	42.5	47.9
	S	35	47.9	47.9	95.9
	SS	3	4.1	4.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	3	4.1	4.1	4.1
	11	9	12.3	12.3	16.4
	12	10	13.7	13.7	30.1
	15	13	17.8	17.8	47.9
	16	24	32.9	32.9	80.8
	17	8	11.0	11.0	91.8
	18	4	5.5	5.5	97.3
	19	1	1.4	1.4	98.6
	20	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	RR	21	28.8	28.8	30.1
	S	44	60.3	60.3	90.4
	SS	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	19	26.0	26.0	26.0
	S	52	71.2	71.2	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	12.3	12.3	12.3
	RR	19	26.0	26.0	38.4
	S	35	47.9	47.9	86.3
	SS	10	13.7	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.2	8.2	8.2
	RR	35	47.9	47.9	56.2
	S	27	37.0	37.0	93.2
	SS	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	6	8.2	8.2	8.2
	11	4	5.5	5.5	13.7
	12	9	12.3	12.3	26.0
	13	3	4.1	4.1	30.1
	14	4	5.5	5.5	35.6
	15	17	23.3	23.3	58.9
	16	17	23.3	23.3	82.2
	17	5	6.8	6.8	89.0
	18	5	6.8	6.8	95.9
	19	3	4.1	4.1	100.0
	Total		73	100.0	100.0

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.029 < 0.05 Data tidak terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79521327
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.105
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

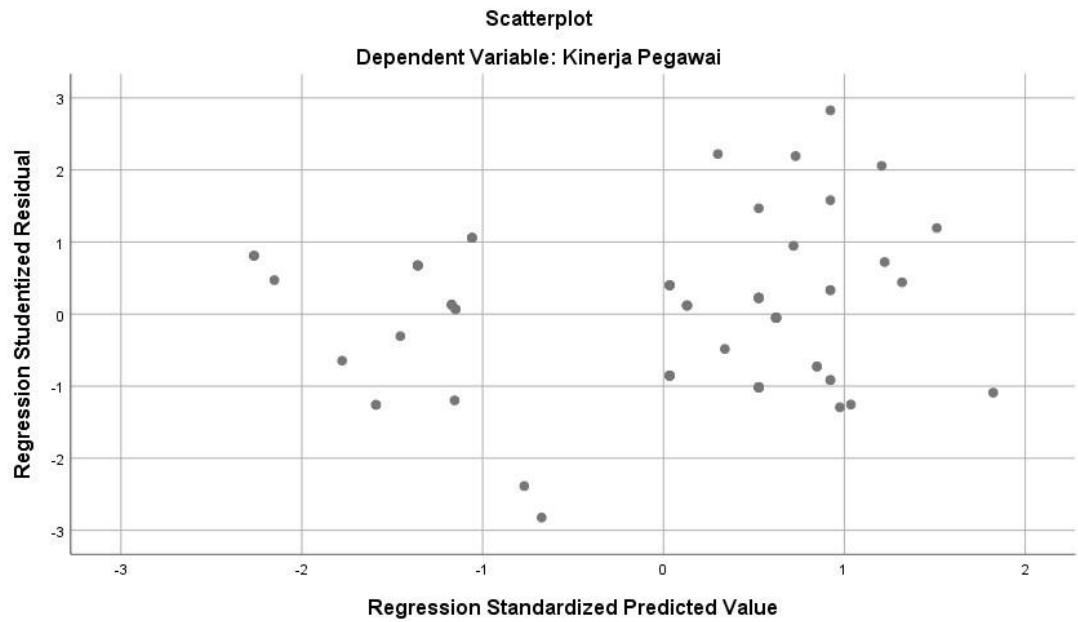
2. UJI MULTIKOLINEARITAS NILAI VIF < 10.00

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.174	.634		1.852	.068		
	Komitmen	.222	.102	.221	2.169	.034	.149	6.732
	Motivasi	.261	.127	.298	2.053	.044	.073	13.682
	Disiplin	.432	.119	.451	3.623	.001	.099	10.098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



UJI HIPOTESIS

1. UJI T TABEL = 1.993

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.174	.634		1.852	.068
	Komitmen	.222	.102	.221	2.169	.034
	Motivasi	.261	.127	.298	2.053	.044
	Disiplin	.432	.119	.451	3.623	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. UJI F TABEL = 2.73

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.949	3	127.983	193.955	.000 ^b
	Residual	45.530	69	.660		
	Total	429.479	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Motivasi

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

VARIABEL KOMITMEN (X1), MOTIVASI (X2), DISIPLIN (X3) VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Komitmen, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.894	.889	.812

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Motivasi