

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

Sri Wahyu Utama¹, Sjarief Hidajat²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}
sriwahyuutama@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik (studi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Mojokerto). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui adanya kuesioner empat variabel yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y). Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji F, dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan, hasil analisis regresi linier berganda didapatkan hasil persamaan $Y = 0.846 + 0.603X_1 + 0.354X_2 + 0.108X_3 + e$. Kemudian berdasarkan analisis ini didapatkan nilai R square (R^2) sebesar 0,814 atau 81,4%. Nilai R^2 tersebut menyatakan bahwa motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 81,4% terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam pengerjaan penelitian ini. Simpulan, pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the influence of work motivation, work discipline, and organizational commitment on employee performance in public sector organizations (studies at the Mojokerto Regency Library and Archives Service). This research was conducted using a quantitative method through a questionnaire with four variables, namely work motivation (X_1), work discipline (X_2), organizational commitment (X_3) and employee performance variables (Y). The analysis technique that will be used in this study uses Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination (R^2), F test, and T test. The results of the study show that the results of multiple linear regression analysis yield the equation $Y = 0.846 + 0.603X_1 + 0.354X_2 + 0.108 X_3 + e$. Then based on this analysis the value of R square (R^2) is 0.814 or 81.4%. The R^2 value states that motivation (X_1), work discipline (X_2), and organizational commitment (X_3) contribute 81.4% to employee performance (Y). Meanwhile, the remaining 18.6% is influenced by other variables not examined in the course of this study. In conclusion, the simultaneous effect of work motivation, work discipline, and organizational commitment on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Performance, Organizational Commitment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin dipahami oleh sebagian besar kalangan bahwa manusia merupakan elemen yang paling penting dan krusial dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dikarenakan sumber daya manusia sebagai elemen yang penting maka menjaga hubungan yang berkesinambungan dan harmonis dengan pegawai di setiap organisasi sangatlah penting. Pertimbangan penting dalam menjaga hubungan ini adalah motivasi dan kepuasan kerja, manajemen stres, konseling, tindakan disiplin, sistem komunikasi, komitmen organisasional, perubahan dan pengembangan organisasi, dan kualitas hidup pegawai (Siagian, 2015).

Semua organisasi pemerintah harus memaksimalkan sumber daya manusia dan praktik pengelolaan sumber daya yang ada. Dalam memperoleh sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari unsur pegawai yang harus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan lembaga publik. Karena pegawai adalah aset yang tak ternilai dalam organisasi pemerintah maka dari itu mereka perlu untuk dibina dengan baik agar mampu memberikan partisipasi dan peran dalam melakukan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Menurut Gibson et al., dalam Saputri & Andayani (2018) dikatakan bahwa kinerja suatu organisasi pemerintah bergantung terhadap kinerja pegawainya, dalam hal ini kinerja pegawainya memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal yang telah dijelaskan oleh Gibson dapat dimaknai yakni tindakan pegawai suatu organisasi atau instansi, baik secara individu maupun kelompok, dapat mengarahkan dan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena dapat berdampak pada pencapaian dan kemajuan tujuan organisasi agar dapat bertahan dari perubahan atau persaingan global yang sering terjadi.

Perlu adanya usaha yang ditempuh dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai di Instansi atau organisasi pemerintah melalui adanya upaya, diantaranya adalah melalui adanya pemberian sebuah kompensasi yang cukup, pemberian sebuah motivasi yang baik, mewujudkan lingkungan kinerja yang kondusif, adanya pendidikan dan pelatihan untuk melatih kedisiplinan pegawai, serta komitmen organisasional. Memberikan motivasi kepada pegawai yang merupakan hak pegawai

serta kewajiban pihak organisasi atau instansi untuk turut serta meningkatkan kontribusi dan peran pegawai bertujuan untuk mencapai target yang ditentukannya.

Salah satu fokus utama yang perlu menjadi atensi organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi adalah usaha untuk memaksimalkan pekerjaan pegawai yang memberi manfaat kepada suatu organisasi. Melalui adanya motivasi yang kuat ditujukan untuk memberi daya dan upaya kepada pegawai, karena motivasi adalah dorongan yang menggerakkan diri manusia ke dalam suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui adanya motivasi yang tinggi mengakibatkan daya kerja pegawai tersebut semakin meningkat sebaliknya apabila motivasi rendah pegawai rendah maka tidak adanya antusiasme kerja, mudah putus asa, dan kesukaran dalam menuntaskan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya (Syarifuddin et al., 2019).

Seorang pegawai yang telah termotivasi maka akan maksimal dalam melakukan pekerjaannya dengan baik demi kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu menjaga motivasi pegawai sangatlah penting karena motor penegak perlu adanya motivasi yang mendasari bagi setiap pegawai yang untuk bekerja dan melakukan hal secara maksimal.

Terdapat beberapa penyebab atau hal lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi yakni disiplin kerja. Menurut Soetrisno (2017), disiplin sebagai suatu daya atau dorongan yang kuat dan tumbuh di dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai mampu untuk menempatkan diri dengan sukarela pada aturan dan juga kaidah yang berlaku dalam suatu organisasi sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja para pegawai.

Pada dasarnya tujuan utama dari adanya disiplin kerja yakni keserasian dan keteraturan anggota organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal. keserasian dan keteraturan aktivitas organisasi tersebut akan terlaksana manakala interaksi dan koneksi antar pegawai tersebut dilaksanakan pada takaran dan nilai yang telah disetujui bersama, dengan kesadaran penuh sehingga timbul antara kewajiban dan juga hak yang wajib untuk ditaati serta dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi tersebut sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Selain disiplin kerja, dalam peningkatan kinerja pegawai juga perlu adanya komitmen organisasional yang perlu ditingkatkan agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. maka dari itu dibutuhkan usaha lanjutan untuk

menangani halangan yang berpotensi akan ditemui salah satunya adalah masih banyaknya pegawai yang kurang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang yang sedang dijalankan. Perlu adanya upaya terkait pengembangan faktor manusia sebagai poin utamanya yaitu adanya dukungan terhadap usaha dalam pengoptimalan sumber daya secara konstan agar mampu menghasilkan kinerja yang produktif (Prihantoro, 2015).

Menurut Soekidjan dalam (Safitri, 2017), komitmen kuat yang dimiliki pegawai terhadap organisasi terbukti mampu untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, menurunkan ketidakhadiran kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen merupakan suatu perbuatan dan tingkah laku manusia yang berhubungan positif dengan kinerja serta dipandang sebagai penggerak dan pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya komitmen mampu menjadi suatu penggerak seseorang untuk dapat bekerja lebih baik.

Motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional cukup berhubungan langsung dengan hasil kinerja pegawai itu sendiri. Komitmen pegawai akan meningkat apabila organisasi selalu memberikan motivasi kepada pegawainya (Prihantoro, 2015). Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan dan menaikkan kinerja pegawai instansi itu sendiri. Pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa adanya tuntutan akan memberikan kontribusi yang optimal yang akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Beberapa faktor tersebut cukup berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi sektor publik dengan tujuan untuk melayani masyarakat.

Menurut Nordiawan dalam Hartajunika et al., (2015) organisasi sektor publik adalah komponen penting dari sistem perekonomian negara yang mempunyai tujuan utama untuk melakukan pelayanan terhadap kepentingan publik agar dapat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Melakukan pelayanan yang optimal dan maksimal terhadap masyarakat merupakan tujuan utama dari organisasi sektor publik.

Salah satu organisasi publik yang melayani masyarakat adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperka) Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan Undang-undang No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan bahwa “Perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diperuntukan bagi masyarakat luas sebagai sarana pembelajaran

sepanjang hayat tanpa membedakan umur, jenis kelamin, suku, ras, agama, dan status sosial ekonomi”.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperka) Kabupaten Mojokerto merupakan perpustakaan daerah yang berada di Jl. Nasional No.190, Jabon, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61364. Perpustakaan Kab. Mojokerto sebagai sarana dan media penyokong dalam peningkatan pendidikan dan juga pengetahuan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Mojokerto. Eksistensi perpustakaan ini diharapkan agar kelak mampu mewujudkan visi dari pemerintah Kabupaten Mojokerto yaitu “Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Mojokerto yang Mandiri, Sejahtera, dan Bermartabat Melalui Penguatan dan Pengembangan Basis Perekonomian, Pendidikan, serta Kesehatan”.

Berlandaskan pada hasil pengamatan awal yang telah dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperka) Kabupaten Mojokerto, didapatkan sejumlah persoalan dalam pendayagunaan kegiatan yang ada di perpustakaan. Dalam melakukan penyelenggaraan perpustakaan diketahui beberapa hambatan dalam melakukan pemanfaatan perpustakaan. Dalam hal ini diketahui bahwa masih belum maksimalnya pemanfaatan bahan pustaka. Persoalan lain yang ditemukan dalam kegiatan kepustakaan adalah kurangnya maksimalnya pegawai perpustakaan dalam menyampaikan sumber informasi yang diperlukan pengguna perpustakaan sehingga beberapa pengguna mendapati kesulitan dalam melakukan pemanfaatan perpustakaan. Selain itu berdasarkan data yang didapat dari Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Tahun 2020 mengungkapkan bahwa masih belum maksimalnya pencapaian kinerja yang ada dapat dilihat berdasarkan program kerja yang telah tercapai sebagai berikut:

Tabel 1.
Pengukuran Capaian Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian	Keterangan
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Perpustakaan dan Kearsipan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Perpustakaan dan Kearsipan	75%	88,36	117,8%	Terpenuhi
2	Meningkatnya Kualitas	Persentase Perangkat	20%	20%	100%	Terpenuhi

	Layanan Kearsipan	Daerah yang menerapkan tata kelola kearsipan secara baik dan benar				
3	Meningkatnya Sistem Kearsipan	Peraturan Tata Kelola Kearsipan Pemda yang telah Ditetapkan	10 Peraturan	7 Urusan	70%	Belum Terpenuhi
4	Meningkatnya Pelayanan Perpustakaan	Indeks Minat Baca	30%	27,26%	90,86%	Belum Terpenuhi

Sumber: Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Tahun 2020

Tabel 1. Menunjukkan Capaian Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto Tahun 2020. Data tersebut diambil berdasarkan Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Tahun 2020. Berdasarkan tabel tersebut diambil kesimpulan bahwa sasaran 3 dan 4 tidak terpenuhi atau terealisasi. Maka dari itu perlu diadakan observasi ini agar memahami ada tidaknya pengaruh dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Mojokerto.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo dalam Harahap & Tirtayasa (2020), motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak seseorang untuk melakukan tindakan terhadap serangkaian tindakan dan perbuatan manusia dengan melakukan pertimbangan gejala, ketekunan, dan kegigihan dalam mendapatkan atau meraih tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat unsur yang terdapat dalam motivasi yakni diantaranya unsur menggerakkan, memfokuskan, bersifat berkesinambungan dan adanya target yang akan dicapai.

Beberapa hal yang mempengaruhi adanya motivasi pada manusia yakni diantaranya adalah, a) faktor internal yakni mampu untuk memberikan pengaruh peningkatan motivasi kepada pegawai diantaranya adalah kemauan untuk terus melanjutkan hidup, kemauan untuk dapat mempunyai ambisi untuk mendapat pengakuan untuk berkuasa; b) faktor eksternal. Faktor eksternal juga cukup berpengaruh

terhadap motivasi kerja pegawai, faktor eksternal itu merupakan kompensasi yang layak, keadaan lingkungan kerja, manajer yang kooperatif, adanya jaminan pada pekerjaan, dan bertanggung jawab dari adanya aturan yang cukup luwes (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berikut indikator-indikator motivasi menurut teori Three Needs Theory, yang mengungkapkan adanya tiga macam penyebab yang mampu untuk meningkatkan motivasi seseorang diantaranya adalah, a) kebutuhan akan prestasi atau biasa disebut sebagai Need for achievement adalah pendorong yang memberikan motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaan pegawai dan akan menggerakkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan menghimpun semua kapabilitas serta antusiasme yang dimiliki dengan tujuan untuk meraih kinerja yang optimal; b) kebutuhan akan afiliasi atau disebut dengan need for affiliation yakni adanya pendorong yang akan memotivasi keinginan untuk melakukan pekerjaan pegawai karena setiap pegawai membutuhkan hal-hal yang diantaranya adalah Kebutuhan merasa diterima oleh orang lain di daerah yang seseorang tinggal dan bekerja kebutuhan akan merasa dihargai, karena seseorang merasakan bahwa dirinya penting dan kebutuhan akan merasa turut serta berkontribusi; c) kebutuhan akan kekuasaan atau disebut sebagai need for power yakni pendorong yang memotivasi dalam antusiasme kerja pegawai serta menghimpun semua kompetensi untuk tercapainya hierarki dan tingkatan yang terbaik (Echdar et al., 2022).

Disiplin Kerja

Menurut Hamali Disiplin merupakan perilaku tunduk dan patuh terhadap kaidah aturan dan ketetapan suatu organisasi yang dimiliki pegawai, yang mengakibatkan pegawai mampu untuk dapat melakukan penyesuaian diri dengan sukarela dan tanpa paksaan pada peraturan dan ketetapan yang dibuat suatu organisasi. Disiplin kerja sebagai media bagi organisasi untuk menjaga eksistensinya. Penerapan peraturan dan kaidah tersebut dilakukan dengan tujuan memudahkan organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkannya. Peraturan itu akan terlaksana apabila pegawai disiplin dalam melakukan dan menerapkan aturan dan kebijakan yang dibuat organisasi (Daulay et al., 2019).

Menurut Soetrisno (2017), tujuan utama disiplin salah satunya yakni untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas yang maksimal agar dapat meminimalisasi adanya

pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja sebagai sesuatu yang memiliki dampak dan yang besar bagi organisasi maupun bagi para pegawai. Untuk organisasi dengan adanya disiplin maka akan menjamin dan terlaksananya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tanggung jawab pegawai sehingga didapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Singodimejo dalam Daulay et al., (2019) terdapat beberapa elemen-elemen yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah, a) besar kecilnya pembagian kompensasi yang diterima pegawai; b) ada tidaknya pedoman yang baik dari pimpinan dalam organisasi; c) ada tidaknya peraturan baku dapat untuk dijadikan pegangan para pegawai; d) ketegasan pimpinan dalam melakukan pengambilan keputusan dan tindakan yang tepat; e) ada tidaknya pemeriksaan dan kontrol yang dilakukan pimpinan agar terciptanya kondisi yang tertib; f) ada tidaknya atensi dan kepedulian terhadap para pegawai; g) ada tidaknya budaya dalam organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2013) adalah, a) kehadiran kerja para pegawai yang sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan; b) ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi; c) ketaatan pegawai dalam melaksanakan standar kerja yang sesuai; d) tingkat kewaspadaan dan ketelitian tinggi tinggi yang dimiliki pegawai; e) bekerja etis dengan adanya sikap kooperatif antar sesama pegawai.

Komitmen Organisasional

Menurut Wiener dalam Yusuf & Syarif, (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah stimulus dari diri seseorang agar melakukan sesuatu untuk dapat mendukung kesuksesan suatu organisasi sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan lebih mendahulukan urusan organisasi. Komitmen seseorang muncul dari dalam diri seseorang ketika seseorang tersebut merasa bahwa pegawai harus mampu hal yang terbaik dan dapat terus terlibat secara aktif dalam suatu organisasi. Perlunya melibatkan suatu interaksi yang aktif dengan organisasi yang dilakukan oleh seseorang demi kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai pegawai yang telah berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka tingkat pergerakan dan perpindahan pegawai akan semakin rendah. Namun apabila komitmen yang rendah maka akan berdampak terhadap rendahnya kualitas sumber daya yang ada (Prihantoro, 2015).

Menurut Sopiah dalam Daulay et al., (2019) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai pada organisasi, diantaranya adalah, a) ciri pribadi kinerja, dalam hal ini termasuk kedudukan pegawai dalam organisasi, dan keragaman keperluan dan kemauan yang berbeda dari setiap pegawai; b) ciri pekerjaan, dalam hal ini termasuk peran, kewajiban, dan peluang dalam melakukan interaksi dengan rekan kerja; c) pengalaman kerja, dalam hal ini termasuk kemampuan individu di masa lampau dan cara dalam mengungkapkan dan mendiskusikan respon mengenai organisasi.

Indikator-indikator dalam komitmen organisasional didasarkan pada aspek komitmen menurut J.P. Meyer and N.J. Allen dalam Yusuf & Syarif (2018) diantaranya meliputi, a) komitmen afektif atau disebut juga affective commitment merupakan suatu kesadaran sentimental terhadap organisasi serta keyakinan dalam ukurannya; b) komitmen berkelanjutan (continuance commitment) adalah suatu perasaan ingin bertahan dari suatu organisasi apabila jika dilakukan perbandingan dengan meninggalkan organisasi tersebut; c) komitmen normatif atau disebut juga normative commitment merupakan keharusan seorang pegawai agar tetap bertahan dalam suatu instansi atau organisasi tersebut dengan berlandaskan pada alasan-alasan moral atau etis.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Daulay et al., (2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas yang mampu diraih oleh seseorang pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Tanggung jawab kerja sebagai upaya pegawai yang bekerja didasarkan pada kewenangan yang telah diberikan dengan tujuan agar dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan didasarkan pada prestasi kerja yang efisien dan efektif dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Simajuntak dalam Harahap & Tirtayasa, (2020) terdapat tiga hal utama yang mempengaruhi kinerja yakni, a) faktor individu merupakan kompetensi pegawai dalam melakukan kerja. kompetensi pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal yang dibagi menjadi dua kelompok yaitu kapabilitas dan kompetensi kerja serta

motivasi dan etos kerja. b) faktor dukungan organisasi, dalam melakukan tanggung jawabnya, seorang pegawai membutuhkan sokongan dari tempat ia bekerja. sokongan tersebut dalam bentuk pengorganisasian, pengadaan sarana prasarana yang layak, ketentraman lingkungan kerja, serta adanya kejelasan bagi pegawai mengenai target atau tujuan yang akan dicapai. c) faktor dukungan manajemen yakni kinerja organisasi dan kinerja pegawai sangat bergantung pada kompetensi manajer dalam membangun pola kerja dan interaksi industrial yang teratur, selain itu perlu adanya pengembangan kompetensi pegawai, sejalan dengan mengembangkan motivasi pegawai agar mampu bekerja secara maksimal.

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2016) diantaranya adalah, a) keutamaan kualitas kerja adalah jika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar; b) penyelesaian kerja dengan baik (efektif dan efisien) adalah jika pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta dapat memanfaatkan fasilitas kantor dengan sebaik-baiknya; c) kerja sama jika pegawai dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama pegawai baik satu bagian maupun dengan bagian yang lain dengan baik; c) tepat waktu adalah jika pegawai dapat hadir atau menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 30 pegawai. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan salah satu teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 30 orang responden.

Dalam penelitian ini memakai teknik pengumpulan data yakni, 1) observasi, dengan adanya pengumpulan data melalui pengamatan atau observasi langsung terhadap seluruh kegiatan yang dilaksanakan instansi atau organisasi yang akan diteliti; 2) kuesioner, dengan adanya pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada responden; 3) dokumentasi, dengan adanya pengumpulan terhadap dokumen resmi yang mendukung penelitian.

Jenis model analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan tujuan untuk menguji terdapat atau tidaknya hubungan fungsional antara tiga variabel bebas dengan satu variabel terikat yang menjadi persoalan dalam penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni suatu metode *multivariate analysis*. Dalam hal ini menggunakan perhitungan statistik yang dihitung menggunakan program dari SPSS versi 25. Selain itu, metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang diterapkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.846	1.499		.565	.577
1 Motivasi Kerja (X1)	.603	.237	.424	2.539	.017
Disiplin Kerja (X2)	.354	.122	.455	2.903	.007
Komitmen Organisasional (X3)	.108	.198	.082	.545	.590

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai dari $\beta_1 = 0,603$ $\beta_2 = 0,354$ dan $\beta_3 = 0,108$ kemudian nilai $\alpha = 0,846$. Dari nilai tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda diantaranya adalah:

$$Y = 0.846 + 0.603X1 + 0.354X2 + 0.108X3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.814	1.343

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan dari tabel yang telah diolah diatas didapatkan nilai dari R² sebesar 0,814 atau 81,4,0%. Nilai tersebut bermakna bahwa Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) memberikan pengaruh sebesar 0,814 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	234.579	3	78.193	43.328	.000 ^b
Residual	46.921	26	1.805		
Total	281.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X3) , Disiplin Kerja (X2) , Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh F_{hitung} sebesar 43.328 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Komitmen Organisasional (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		.846	1.499		.565	.577
1	Motivasi Kerja (X1)	.603	.237	.424	2.539	.017
	Disiplin Kerja (X2)	.354	.122	.455	2.903	.007
	Komitmen Organisasional (X3)	.108	.198	.082	.545	.590

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut, a) nilai konstanta (α) = 0.846, artinya jika tidak ada variabel motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan komitmen organisasional (X₃) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y), maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0.846 satuan; b) koefisien regresi motivasi kerja (β_1) = 0.603, artinya jika variabel motivasi kerja (X₁) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.603 dengan anggapan variabel bebas lain tetap; c) koefisien regresi disiplin kerja (β_2) = 0.354, artinya jika variabel disiplin kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.354 dengan anggapan variabel bebas lain tetap; d) koefisien regresi komitmen organisasional (β_3) = 0.108. artinya jika variabel komitmen organisasional (X₃) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.108 dengan anggapan variabel bebas lain tetap; e) standar eror (e) = 1.343 artinya nilai e (error) dalam persamaan tersebut didapat nilai 1.343. Nilai tersebut akan dilakukan perbandingan dengan standar deviasi variabel kinerja pegawai. Apabila nilai dari e lebih kecil daripada nilai standar deviasi variabel kinerja pegawai maka model regresi yang digunakan telah baik. Nilai dari standar deviasi variabel kinerja pegawai tersebut diperoleh sebesar 1.343 sehingga model regresi yang dipakai sudah baik karena nilai standar deviasi variabel kinerja pegawai tersebut lebih besar daripada nilai e (error).

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat adanya hubungan positif antara motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kabupaten Mojokerto. Artinya semakin tinggi angka skor untuk motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.017 < 0,05$. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa “Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)” Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa “Disiplin Kerja (X_2) diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)” dan berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasional bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,590 > 0,05$. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa bahwa “Komitmen Organisasional (X_3) diduga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Jadi berdasarkan penelitian yang dilakukan Daulay et al., (2019) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yakni sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif, jenis data yang dipergunakan dalam penelitian yakni data primer dan sekunder, serta teknik analisis data yang dilakukan cenderung sama-sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian dan tempat penelitian yang dilakukan di perusahaan sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu bertempat di organisasi sektor publik yakni Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat adanya persamaan dan perbedaan dari kedua penelitian yang telah dilakukan tersebut. Persamaan tersebut diantaranya terdiri dari jenis penelitian, jenis data, dan teknik analisis data. Sedangkan perbedaan dari penelitian tersebut yakni variabel dan tempat penelitian.

SIMPULAN

Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, Kurnia, R., Maulana, E., & Irvan. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 218. <https://doi.org/2714-8785>
- Echdar, S., Kurniawaty, Baharuddin, S. M., Tjong, P., Hatidja, Misbahuddin, ... Herlina, E. (2022). *MSDM (Prinsip dan Teori)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4866>
- Hartajunika, G., Sujana, E., & Atmadja, A. T. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(12). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/viewFile/5399/4043>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Bandung: Deepublish Publisher
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada
- Safitri, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(2), 3528-3542. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/18541/17911>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam, 2(2), 307-316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa). *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 377-386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68/>
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*, (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi* (Edisi Kedu). Makassar: CV Nas Media Pustaka