



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONDOWOSO**

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION, AND WORK
DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF LIBRARY AND
ARCHIVES SERVICE OF BONDOWOSO REGENCY*

SKRIPSI

Oleh:

**Zain Novie Bachtiar
NIM 120810201030**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONDOWOSO**

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION, AND WORK
DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF LIBRARY AND
ARCHIVES SERVICE OF BONDOWOSO REGENCY*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Zain Novie Bachtiar
NIM 120810201030

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Zain Novie Bachtiar
NIM : 120810201030
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN BONDOWOSO

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Zain Novie Bachtiar
NIM. 120810201030

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONDOWOSO

Nama Mahasiswa : Zain Novie Bachtiar

NIM : 120810201030

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, M.M
NIP. 196404041989021001

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.
NIP. 196610201990022001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., MBA., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN BONDOWOSO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Zain Novie Bachtiar**
NIM : **120810201030**
Jurusan : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

..... 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. Agus Priyono, M.M.** : (.....)
NIP. 196010161987021001

Sekretaris : **Wiji Utami, S.E., M.Si.** : (.....)
NIP. 197401202000122001

Anggota : **Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.** : (.....)
NIP. 196910071999021001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Abdurrahman Saleh dan Ibu Rusyani, Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada tara.
2. Adik tercinta Mohammad Dwi Candra Afi Bahtiar yang selalu memberikan dukungan dan doa.
3. Kedua dosen pembimbing yang terhormat Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing saya dengan teliti dan sabar memberi segenap waktu dan pemikiran, semangat dan juga nasehat yang bermanfaat.
4. Teman-teman program studi S-1 Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberi semangat serta motivasi dalam proses perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi
5. Keluarga besar dan sahabat-sahabat yang selalu memberi motivasi.
6. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang dibanggakan.

MOTTO

“Jangan mudah berburuk sangka agar hatimu tidak gelap dan hidupmu tidak sengsara”

~ KH. Maimoen Zubair ~

“Berbanggalah kepada kedua orang tuamu, mereka berhasil lulus dari sekolah tanpa bantuan *Google*”

~ Anonim ~

“Jika kau tak suka sesuatu ubahlah. Jika tidak bisa, ubahlah cara pandangmu tentangnya”

~ Maya Angelou ~

RINGKASAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONDOWOSO; Zain Novie Bachtiar; 120810201030; 72 halaman; 2019; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bergerak dibidang layanan perpustakaan dan kearsipan. Organisasi ini memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perpustakaan dan kearsipan serta beberapa fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati Bondowoso No. 95 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso membutuhkan adanya komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Jumlah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso hanya berjumlah 64 orang sehingga populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso; komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.

SUMMARY

EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE LIBRARY AND ARCHIVES SERVICE OF BONDOWOSO REGENCY;
Zain Novie Bachtiar; 120810201030; 72 pages; 2019; Management Major, Economics and Business Faculty, Jember University.

The Library and Archives Service of Bondowoso Regency is one of the Regional Government Organizations (RGO) engaged in library and archival services. This organization has the main task of carrying out the preparation and implementation of regional policies in the field of library and archives as well as several functions listed in the Bondowoso Regent Regulation No. 95 of 2016 concerning the Position, Organization Structure, Duties and Functions, as well as the Work Procedures of the The Library and Archives Service of Bondowoso Regency. In order to carry out its main duties and functions, the Library and Archives Service of Bondowoso Regency requires the existence of high organizational commitment, motivation, and work discipline from each of its employees so as to improve its performance.

This study was conducted to determine the effect of organizational commitment, motivation, and work discipline on the employees performance of the Library and Archives Service of Bondowoso Regency. The number of employees of the Library and Archives Service of Bondowoso Regency is only 64, so the population in this study also acts as a sample. This type of research is categorized as explanatory research, which is research that explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. Sources of data in this study were obtained from primary data which were then analyzed using multiple linear regression analysis methods.

The results of this study indicate that organizational commitment has a positive and significant effect on the employees performance of the Library and Archives Service of Bondowoso Regency; motivation has a positive and significant effect on the employees performance of Library and Archives Service of Bondowoso Regency; work discipline has a positive and significant effect on the employees performance of Library and Archives Service of Bondowoso Regency; Organizational commitment, motivation, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the employees performance of Library and Archives Service of Bondowoso Regency.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana kecuali karena pertolongan-Nya. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dan rahmat Allah SWT serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Rekan dan teman-temanku seluruh jurusan manajemen angkatan 2012 dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, terimakasih untuk doa, semangat dan bantuannya.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

6. Kedua orang tuaku terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi dan perhatian yang tak terhingga dalam setiap langkahku menuju kesuksesan. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat do'a kalian, semangat yang aku jalani muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku.
7. Seluruh keluarga besarku. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a, dan perhatian selama ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan, do'a dan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi almamater tercinta Universitas Jember, serta bagi pembaca pada umumnya.

Jember, 19 September 2019

Zain Novie Bachtiar
NIM. 120810201030

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	8
2.1.2 Motivasi.....	12
2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	27
2.4 Pengembangan Hipotesis	28
2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	28

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	28
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	29
BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi	31
3.2.2 Sampel	31
3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.3.1 Jenis Data	32
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Indetifikasi Variabel	33
3.4.1 Variabel Dependen (Y)	33
3.4.2 Variabel Independen (X)	33
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.5.1 Komitmen Organisasi (X1)	33
3.5.2 Motivasi Kerja (X2)	34
3.5.3 Disiplin Kerja (X3)	35
3.5.4 Kinerja (Y)	35
3.6 Skala Pengukuran Variabel	36
3.7 Metode Analisis Data	36
3.7.1 Uji Instrumen	36
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.4 Uji Hipotesis	40
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 1V. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
4.1.1 Profil Singkat Organisasi	44
4.1.2 Visi dan Misi Organisasi	44
4.1.3 Struktur Organisasi	45
4.1.4 Jumlah Pegawai	46

4.2. Karakteristik Responden	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.3.1 Deskripsi Komitmen Organisasi	49
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	51
4.3.3 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	53
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja	54
4.4 Uji Instrumen	56
4.4.1 Uji Validitas.....	56
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.6 Uji Asumsi Klasik	59
4.6.1 Uji Normalitas	59
4.6.1 Uji Multikolinearitas.....	60
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	61
4.7 Uji Hipotesis	61
4.7.1 Uji Parsial (t).....	61
4.7.2 Uji F.....	63
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	65
4.8.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	65
4.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	66
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	67
4.8.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	69
BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN 70	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Keterbatasan Penelitian	71
5.3 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai.....	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdaarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4. 6 Kategori Mean Indikotor dan Mean Variabel	49
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel 4. 8 Nilai Rerata Variabel Komitmen Organisasi	50
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4. 10 Nilai Rerata Variabel Motivasi	52
Tabel 4. 11 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Disiplin Kerja ...	53
Tabel 4. 12 Nilai Rerata Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4. 13 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4. 14 Nilai Rerata Variabel Kinerja	55
Tabel 4. 15 Hasil Pengolahan Data Uji Validitas	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4. 18 Hasil Pengolahan Data Uji Normalitas	60
Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	60
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Heteroskedastisistas	61
Tabel 4. 21 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4. 22 Hasil Uji F	64
Tabel 4. 23 R Square.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	80
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	81
Lampiran 4. Deskriptif Jawaban Variabel	82
Lampiran 5. Uji Instrumen.....	87
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 8. Uji Hipotesis	92
Lampiran 9. Tabel R	93
Lampiran 10. Tabel T.....	94
Lampiran 11. Tabel F.....	95

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, perkembangan zaman terus mengalami kemajuan yang berdampak pada berbagai aspek kehidupan manusia termasuk dalam berorganisasi. Organisasi yang dibentuk atas dasar tujuan tertentu, kini harus menerima kenyataan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini merupakan salah satu bentuk kesadaran tentang peranan dan kedudukan sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas keorganisasian. Apapun bentuknya, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia didalamnya. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan adanya kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia dalam menjalankan tugas tertentu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang terungkap pada kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Demikian mengartikan bahwa kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin besar peluang organisasi mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik sangat dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang.

Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik harus memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen pegawai terhadap organisasinya. Menurut Priansa (2014:234) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercemin dari keterlibatan yang tinggi untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi menyangkut adanya loyalitas pegawai yang

tercermin pada kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasinya sehingga pegawai yang bersangkutan akan berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan sebab mengandung unsur usaha yang tinggi dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang turut menentukan pencapaian kinerja pegawai sebagaimana telah dibuktikan oleh penelitian Salma (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain komitmen organisasi, faktor lain dari kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priyono dan Marnis, 2010:265). Motivasi kerja menyangkut adanya suatu dorongan yang dapat menumbuhkan keinginan serta usaha pegawai untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Tujuan atau hasil yang dicari pegawai dipandang sebagai suatu kekuatan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan profesional. Dengan demikian, motivasi dapat berperan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi bagian penting dalam pencapaian kinerja yang tinggi sehingga perlu dijaga dan ditingkatkan demi terjaganya iklim kerja yang positif dan kondusif.

Masalah motivasi kerja harus segera diatasi agar tidak menjadi faktor yang memicu kegagalan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi kerja akan mengacu pada rendahnya usaha pegawai untuk memanfaatkan segenap kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan pekerjaan

sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi bagian dari kinerja yang mampu memberi pengaruh besar terhadap tingkat kinerja pegawai tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerjanya, maka dapat menyebabkan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya. Hafied (2016: 28) menyatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kinerja sebagaimana telah didukung oleh penelitian Sudiyono (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping dua faktor yang telah dijelaskan, faktor lain dari kinerja adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Disiplin kerja mencerminkan ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang sengaja diciptakan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Demikian mengartikan bahwa untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan adanya disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan merasa bertanggung jawab atas kewajiban yang dimilikinya sehingga akan membawa dampak yang baik bagi kinerjanya. Oleh sebab itu, perilaku disiplin harus ditumbuh kembangkan agar proses dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sikap ketidak disiplin pegawai sering kali menjadi perhatian khusus dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Perilaku tidak disiplin pegawai akan mengarah pada cara kerja yang cenderung merusak kinerjanya sehingga harus ditangani secepat mungkin. Penanganan tentang kedisiplinan pegawai yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai mampu membedakan hal-hal yang wajib dilakukan hingga yang tidak sepatutnya dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian menjelaskan bahwa untuk meraih kinerja yang tinggi membutuhkan disiplin kerja yang tinggi pula. Mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh penelitian Rivky (2015) dan Fitrah (2014) dimana kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bergerak dibidang layanan perpustakaan dan kearsipan. Organisasi ini memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perpustakaan dan kearsipan serta beberapa fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati Bondowoso No. 95 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso telah merumuskan visi dan misi yang diharapkan dapat memerankan peranan yang menentukan dalam dinamika perubahan strategis, sehingga dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya dapat bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso membutuhkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya dalam rangka memaksimalkan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan survey awal peneliti yang dilakukan pada Bulan Januari (2019), didapatkan informasi yang menyatakan bahwa kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso harus ditingkatkan. Hal ini berkaitan dengan adanya pegawai yang bekerja tidak *full time* sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Menurut pengamatan peneliti, masalah lain yang tampak adalah adanya pegawai yang kurang serius dalam memberikan pelayanan. Hal tersebut terlihat pada adanya beberapa buku dan referensi yang tidak tertata dengan rapi serta tidak sesuai dengan lokasi yang ditentukan. Cara kerja pegawai yang demikian telah berdampak pada rendahnya angka kunjungan masyarakat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan catatan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso, rata-rata tingkat kunjungan masyarakat ke perpustakaan umum dalam sehari hanya berkisar antara 50-100 pengunjung. Dengan tingkat keanggotaan yang mencapai 11.000 anggota, jumlah peminjam buku juga tidak lebih dari 50 anggota setiap hari.

Tingkat kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan

hasil pengamatan peneliti, ditemukan tiga faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso yaitu ; komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja. Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengamatan peneliti membuktikan bahwa ada beberapa pegawai yang serius bekerja hanya ketika diawasi oleh atasannya. Selain itu, pengakuan pegawai sukwan tentang rendahnya keinginannya untuk bertahan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Salah satu pegawai memberikan keterangan bahwa dirinya bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso hanya untuk sementara sembari mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Demikian mengartikan bahwa komitmen organisasi pegawai yang bersangkutan perlu ditingkatkan agar tidak menjadi penghalang bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.

Masalah lain yang terjadi adalah berkaitan dengan motivasi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan beberapa pertanyaan yang diajukan terhadap salah satu pegawai di dapatkan informasi yang menyatakan bahwa pegawai jarang mendapatkan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta gaji untuk pegawai yang bersetatus sukwan masih sangat tidak sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Hal tersebut tentu dapat memicu rendahnya motivasi pegawai berupa penurunan keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Fenomena tentang ketidak hadiran pegawai dalam piket yang telah ditentukan serta ketidak hadiran pegawai dalam beberapa kegiatan organisasi diduga kuat terjadi akibat dari rendahnya motivasi pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya masalah yang terjadi adalah tentang kedisiplinan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dalam melalukan pekerjaan. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso adalah adanya beberapa pegawai yang masih hadir dan meninggalkan kantor tidak pada waktu yang telah ditentukan. Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang

melakukan aktivitas lain diluar pekerjaannya seperti bermain *handphone* dan berbincang dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja berlangsung, menjadi bukti bahwa pegawai yang bersangkutan masih memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso ?
- 4) Apakah komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso
- 2) Mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso
- 3) Mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso

- 4) Mengetahui pengaruh secara simultan komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari analisis dan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, antara lain :

- 1) Bagi Pihak Organisasi

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

- 2) Bagi Pihak Akademisi

Menambah informasi yang bermanfaat dalam proses pembelajaran dan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

- 3) Bagi Pihak Peneliti

Memberikan tambahan pengalaman dan pengetahuan praktis yang berharga sehingga dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap organisasi membutuhkan komitmen dari pegawainya dalam mendukung tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2011:111) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Menurut Robert dan Jackson (2011:122) mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008: 155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen pegawai terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dimana karyawan berusaha memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang ada, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana pegawai memihak organisasi serta tujuannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Mcshane dan Glinow dalam Priansa (2014: 245–246) komitmen organisasional pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu :

1) Keadilan dan kepuasan

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika

pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

2) Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3) Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.

4) Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka.

5) Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai.

c. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2014:235), Komitmen organisasional pegawai terdiri atas komponen sikap dan kehendak, yaitu :

1) Komponen Sikap

Komponen sikap mencakup beberapa hal, yaitu:

a) Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan organisasi, yang telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasional. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap dengan menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan

Hal ini tercermin dari usaha pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Pegawai bukan sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Pegawai akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja.

c) Kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi

Merupakan evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai.

2) Komponen Kehendak

Komponen kehendak untuk bertingkah laku mencakup beberapa hal, yaitu:

a) Kesiediaan untuk menampilkan usaha

Kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi agar dapat maju.

b) Keinginan tetap berada dalam organisasi

Pegawai dengan komitmen organisasional tinggi akan memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu yang lama.

d. Pendekatan Komitmen Organisasi

1) Pendekatan Berdasarkan Sikap (*attitudinal approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Menurut Mowday dan Potter dalam Widiana (2015: 32) komitmen adalah identifikasi yang relatif kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu. Ada 3 faktor yang tercakup didalamnya, yaitu :

a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b) Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

c) Penerimaan untuk melakukan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

2) Pendekatan Komitmen Organisasi Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Menurut Allen and Meyer dalam Widiana (2015:34), ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi, yaitu :

a) Komitmen afektif (*affective commitment*).

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kunci dari komitmen ini adalah keinginan untuk bertahan (*want to*).

b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen berkelanjutan adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar persepsi individu tentang untung rugi apabila keluar dari suatu organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

c) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus tetap dalam organisasi tersebut. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

3) Pendekatan Komitmen Organisasi Berdasarkan Perilaku

Pendekatan ini menitikberatkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pensiun) pada organisasi membuat ia terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut. Menurut White dalam Widiana (2015: 35), komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja, yaitu :

a) Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.

- b) Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup diantaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan personal gain secepatnya.
- c) Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.
- e. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan beberapa pendekatan yang ada, komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Allen and Meyer dalam Widiana (2015:34), yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*): hubungan emosional pegawai terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): persepsi pegawai tentang untung dan rugi apabila keluar dari organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*): norma yang ada dalam diri pegawai yang berisi kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi mengharapkan setiap pegawainya untuk selalu memiliki kemauan dan keinginan untuk meraih kinerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, sangat dibutuhkan adanya motivasi kerja yang mampu mendorong setiap pegawai untuk senantiasa memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priyono dan Marnis, 2010:265). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 248), motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Berelson dan Stainer dalam Sinungan, 2003:135). Adapun menurut Supardi dan Anwar (2007:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan yang ada, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Bentuk Motivasi

Menurut Priyono dan Marnis (2008:283) secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja, yaitu :

1) Motivasi Intrinsik.

Motivasi adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, adalah :

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

d. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Menurut Maslow dalam Kreitner dan Knicki (2003: 252-253) motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar manusia yang terdiri dari :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan seseorang yang paling utama, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup yang meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi, maka mereka akan terdorong bekerja keras untuk memenuhinya.

b) Kebutuhan keamanan

Kebutuhan rasa aman akan menjadi pendorong berikutnya manakala kebutuhan fisiologis telah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini adalah kebutuhan yang berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, artinya mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.

c) Kebutuhan akan cinta atau kasih sayang

Setelah kebutuhan rasa aman tercapai, maka individu membutuhkan komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan dan terciptanya rasa kerja sama yang baik dengan demikian akan rasa hormat menghormati dan rasa kasih antar individu dapat tercipta.

d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat, maupun penuh resiko, sematamata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terakhir dari hirarki kebutuhan, dan memang kebutuhan ini menjadi pendorong yang kuat bagi mereka yang bekerja telah “mapan” dalam arti semua kebutuhan yang lainnya sudah terpenuhi.

2) Teori Prestasi (McClelland)

Mc Clelland dalam Kreitner dan Knicki (2003: 255-257), mengatakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan, yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement/n-ACH*)

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Seseorang yang memiliki n-ACH tinggi biasanya akan selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang lebih tinggi.

b) Kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation/n-Affil*)

Kebutuhan untuk afiliasi adalah kebutuhan yang didasari oleh suatu keinginan untuk membentuk dan mempertahankan beberapa hubungan antar pribadi yang penting. Orang dengan *n-Affil* yang tinggi menghabiskan lebih banyak waktunya untuk mempertahankan hubungan sosial, bergabung dengan kelompok-kelompok, dan ingin selalu dicintai.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/n-Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi.

3) Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang bertanggung jawab atas kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Dua faktor tersebut dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Adapun kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut (Herzberg dalam Kreitner dan Knicki, 2003:262) :

a) Faktor motivator (*motivation factor*).

Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor- faktor yang termasuk di sini adalah:

- (1) Prestasi (*Achievement*)
- (2) Pengakuan (*Recognition*)
- (3) Pekerjaan itu sendiri (*the work self*)
- (4) Tanggung jawab (*Responsibilities*)
- (5) Kemajuan (*Advancement*)

b) Faktor pemeliharaan (*hygiene factor*)

Faktor pemeliharaan ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- (1) Kondisi lingkungan kerja (*Working enviroment condition*)
- (2) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)

- (3) Kebijakan karyawan dan pelaksanaannya (*Company policy and administration*)
- (4) Teknik pengawasan (*Supervision technical*)
- (5) Perasaan aman dalam bekerja (*Job security*)

e. Indikator Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan faktor motivator dari teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Kreitner dan Knicki (2003: 262), yaitu :

- 1) Prestasi (*Achievement*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work self*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibilities*)
- 5) Kemajuan (*Advancement*)

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu faktor tentang suatu keberhasilan baik individu, kelompok, ataupun organisasi. Menurut Mondy (2008:162), disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sinungan (2003:135) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiawan dan Waridin (2006:189), menerangkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Berdasarkan penjelasan yang ada, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran, kesediaan, dan kerelaan pegawai dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan didalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2012:194), yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan: pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.
- 2) Teladan pimpinan.: teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- 3) Balas jasa: untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya.
- 4) Keadilan: menyamaratakan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain.
- 5) Pengawasan melekat: memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman: pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.
- 7) Ketegasan: ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan.
- 8) Hubungan kemanusiaan: hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Tindakan Disipliner

Tindakan disipliner (*disciplinary action*) adalah mengenakan sanksi terhadap karyawan yang gagal mematuhi standar yang telah ditetapkan. Kebijakan-kebijakan tindakan disipliner memberi peluang terbesar bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Proses tindakan disipliner bersifat dinamis dan berkelanjutan. Karena tindakan disipliner seseorang bisa mempengaruhi orang-orang lainnya dalam sebuah kelompok kerja, penerapan tindakan disipliner yang tepat bisa mendorong perilaku baik dari para anggota kelompok lainnya. Sebaliknya, tindakan disipliner yang dilaksanakan tanpa dasar dan tidak tepat bisa memberikan pengaruh yang merugikan bagi para anggota kelompok lainnya (Mondy, 2008:162).

Untuk melaksanakan tindakan disipliner secara efektif, terdapat tiga pendekatan yang dapat dipertimbangkan antara lain (Mondy, 2008:164-166) :

1) Aturan Tungku Panas (*Hot Stove Rule*)

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner harus memiliki konsekuensi-konsekuensi yang merupakan analogi dari menyentuh tungku panas, yaitu :

a) Membakar dengan segera

Jika tindakan disipliner diambil, hal tersebut tersebut harus muncul dengan segera sehingga orang yang bersangkutan akan mengerti dari tindakan itu.

b) Memberikan peringatan

Juga sangat penting untuk memberikan peringatan dini bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dibenarkan. Saat orang bergerak mendekati

kompas panas, hawa panasnya memperingatkan bahwa mereka bisa terbakar jika menyentuhnya; dengan demikian, mereka memiliki kesempatan untuk mencegah terbakarnya diri mereka jika mereka memilih untuk itu.

c) Memberikan hukuman yang konsisten

Setiap orang yang melakukan perbuatan yang sama akan mendapatkan hukuman yang sama.

d) Membakar tanpa pandang bulu

Tindakan disipliner harus bersikap impersonal. Tungku panas membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa pilih kasih.

2) Tindakan Disipliner Progresif (*progressive disciplinary action*)

Inti dari pendekatan disipliner progresif adalah untuk memastikan bahwa sanksi minimum yang diberikan sudah tepat untuk sebuah pelanggaran. Tujuan dari tindakan disipliner progresif adalah mengkomunikasikan secara formal isu-isu permasalahan kepada karyawan secara langsung dan tepat sehingga mereka bisa meningkatkan kinerjanya. Penggunaannya memerlukan jawaban atas serangkaian pertanyaan mengenai pelanggaran.

3) Tindakan Disipliner tanpa Hukuman

Tindakan disipliner tanpa hukuman adalah proses memberi karyawan cuti untuk memikirkan tentang mau tidaknya ia mengikuti peraturan dan tetap bekerja untuk organisasi. Rindakan ini untuk menggantikan kebijakan-kebijakan disipliner formal yang bersifat menghukum untuk dilema-dilema seperti keterlambatan kronis atau sikap yang buruk untuk membuat para karyawan mau mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakan mereka dan menjadi contoh baik pencapaian visi dan misi organisasi.

e. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup adanya sikap atau perilaku pegawai yang mencerminkan suatu kesadaran dan ketaatan pegawai tersebut terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2006: 444), antara lain :

- 1) Frekuensi kehadiran : tingkat kehadiran pegawai sesuai waktu yang ditetapkan
- 2) Ketaatan pada standar kerja : tingkat ketaatan pegawai terhadap standar kerja

- 3) Ketaatan pada peraturan kerja : tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja
- 4) Etika kerja : tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya etika dalam bekerja

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari keberhasilan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk kinerja yang dicapai. Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan individu dalam memanfaatkan segenap kompetensi yang dimilikinya kedalam bidang pekerjaan yang dijalani oleh individu tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Menurut Mathis dan Jackson (2009:113) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2010:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan yang ada, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima, yaitu :

- 1) Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Adapun menurut Sedarmayanti (2011:51) indikator kinerja terdiri dari :

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*): Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Ketepatan waktu (*Promptness*): Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*): mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Bawahan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Keterampilan kerja (*Capability*): Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang dianggap paling baik.
- 5) Komunikasi (*Communication*): Mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian pertama dilakukan oleh Salma D. (2016) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai;

mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai; Mengetahui pengaruh Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan alat regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terhadap 84 responden menyakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Komitmen organisasi, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedua dilakukan oleh Reinhard Rais (2016) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 responden menyakan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Bambang Sudiyono (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan alat regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 responden menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Rivky Pomalingo (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan alat regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 responden menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2017) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja; mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terhadap 34 responden menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang ada, kajian penelitian terdahulu dapat diringkas pada tabel 2.1.

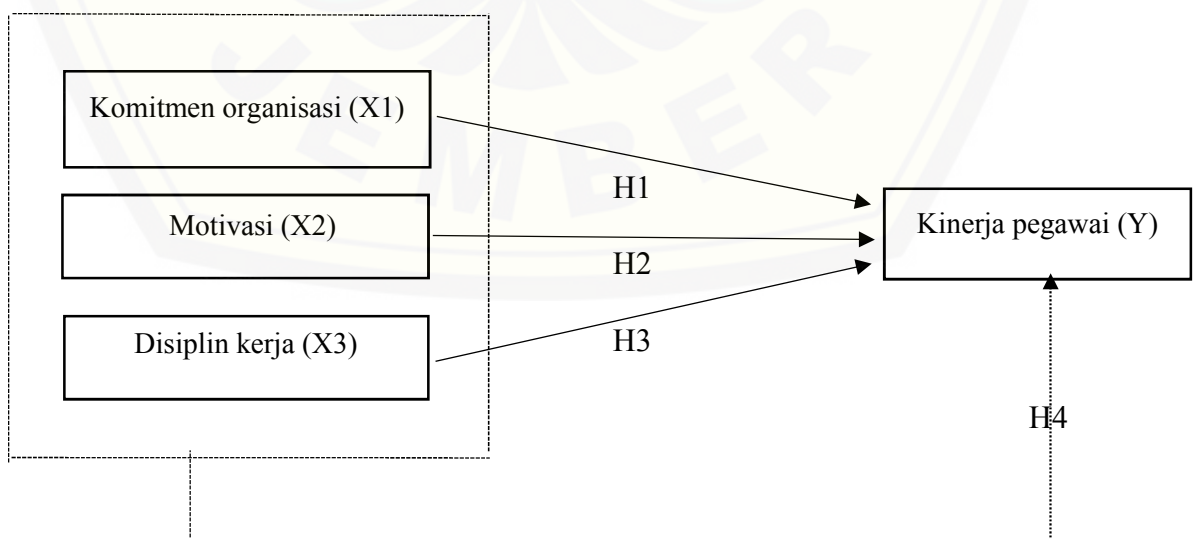
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Salma D. (2016)	Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Linier Berganda	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Komitmen organisasi, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Reinhard Rais (2016)	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Bambang Sudiyono (2018)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Komitmen (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rivky Pomalingo (2015)	Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi

No	Nama peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
				secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Salsabil Maulidia Luthfia (2017)	Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Komitmen organisasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Komitmen organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uraian tersebut, maka hubungan pengaruh antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- : Pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) secara parsial
- : Pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) secara simultan

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk tujuan organisasi (Priansa, 2014:234). Komitmen organisasi menyangkut adanya loyalitas pegawai yang tercermin pada kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan sebab mengandung unsur usaha yang tinggi dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor yang turut menentukan pencapaian kinerja pegawai sebagaimana telah dibuktikan oleh penelitian Salma (2016). Dalam penelitian tersebut, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang ada, maka disusun hipotesis penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan (Priyono dan Marnis, 2010:265). Motivasi mencakup suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan yang mengarah pada suatu tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah pendorong seseorang untuk menggunakan segenap kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi yang tinggi akan melahirkan suatu keadaan yang menyatakan kesanggupan seseorang untuk berusaha memaksimalkan segala kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hafied (2016: 28) mengatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kinerja sebagaimana telah didukung oleh penelitian Sudiyono (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang ada, maka disusun hipotesis penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Disiplin kerja mencerminkan ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang sengaja diciptakan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Demikian mengartikan bahwa untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan adanya disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan merasa bertanggung jawab atas kewajiban yang dimilikinya sehingga akan membawa dampak yang baik bagi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rivky (2015) dan Luthfia (2017) dimana kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian empiris dan teoritis yang ada, maka disusun hipotesis penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Asep Hermawan, 2009:20). Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012:7).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011: 38) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, atau populasi merupakan subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 64 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2012:62). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:18). Berdasarkan pendapat tersebut, sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 64 orang.

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuisisioner yang diisi oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung dari data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai artikel, jurnal, literatur yang terkait dengan penelitian, serta data-data yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:29). Tujuan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner adalah untuk mendapatkan jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya terhadap masalah penelitian. Kuisisioner dalam penelitian ini bersifat tertutup dan berisi daftar pernyataan tentang variabel komitmen organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja yang disebarkan kepada 64 pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso untuk diberi tanggapan.

b. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan menggali data terkait melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian seperti data yang diperoleh dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang memberi reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Sarwono, 2006:54). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.4.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi (Sarwono, 2006:54). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3).

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan definisi yang ada, komitmen organisasi dalam penelitian

ini diukur berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Allen and Meyer dalam Widiana (2015: 34), yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*): keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso terhadap organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*): persepsi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso tentang kerugian yang akan didapatkan jika keluar sebagai anggota organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*Normative commitment*): norma yang ada dalam diri pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso tentang kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi.

3.5.2 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang menyebabkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso senantiasa berusaha memaksimalkan segenap kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan. Berdasarkan definisi motivasi yang ada, motivasi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso diukur berdasarkan lima dimensi menurut Herzberg dalam Kreitner dan Knicki (2003:263), yaitu :

- 1) Prestasi (*Achievement*) : keberhasilan kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.
- 2) Pengakuan (*Recognition*) : pengakuan yang diterima oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Bondowoso atas unjuk kerjanya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work self*) : karakteristik pekerjaan yang menantang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso untuk menyelesaikannya.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibilities*) : tanggung jawab pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso terhadap pekerjaan yang diterimanya.

- 5) Kemajuan (*Advancement*) : kemajuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dalam pekerjaannya.

3.5.3 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan ketaatan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan definisi yang ada, disiplin kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dapat diukur berdasarkan empat dimensi menurut Rivai (2006:444), yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran : tingkat kehadiran pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan
- 2) Ketaatan pada standar kerja : tingkat ketaatan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso terhadap prosedur dan pedoman kerja yang telah ditetapkan
- 3) Ketaatan pada peraturan : tingkat ketaatan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan.
- 4) Etika kerja : tingkat kesadaran pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso akan pentingnya etika dalam bekerja.

3.5.4 Kinerja (Y)

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso selama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi kinerja yang ada, kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dapat diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu :

- 1) Kualitas kerja: kemampuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

- 2) Kuantitas kerja: kemampuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah kerja yang ditargetkan.
- 3) Ketepatan waktu: kemampuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.
- 4) Inisiatif: kemampuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan.
- 5) Keterampilan kerja: kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang dianggap paling baik.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2012: 107). Pengukuran variabel komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 kategori jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju (SS) = skor 5
- 2) Setuju (S) = skor 4
- 3) Kurang setuju = skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) = skor 2
- 5) Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila r hitung $< r$ tabel maka instrumen tidak valid sedangkan apabila r hitung $> r$ tabel instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor item

Y = Skor total item

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

X = Jumlah pernyataan di skala

r = Rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda (Ghozali, 2013:277). Adapun rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X1 = Komitmen organisasi

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin kerja

e = Nilai residual

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (Best Linier Unbiased Estimator = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data (nilai residual) yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data (nilai residual) tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data (nilai residual) tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji glejser (*glejser test*) untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser (*glejser test*) dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan

nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan > 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Rumusnya adalah (Priyatno, 2010: 142) :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = standard error dari koefisien korelasi

Langkah-langkah dalam melakukan uji t antara lain :

1) Merumuskan Hipotesis

- a) $H_0 : bi = 0$, berarti variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) $H_0 : bi \neq 0$, berarti variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

2) Menentukan tingkat Signifikansi (α)

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

3) Pengambilan keputusan

- a) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010:144). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

Komitmen organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Adapun rumus uji F yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R² = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Langkah-langkah dalam melakukan uji F antara lain :

1) Merumuskan hipotesis

- a) H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0, berarti komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0, berarti komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi (α)

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

3) Pengambilan keputusan

- a) Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima yang berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

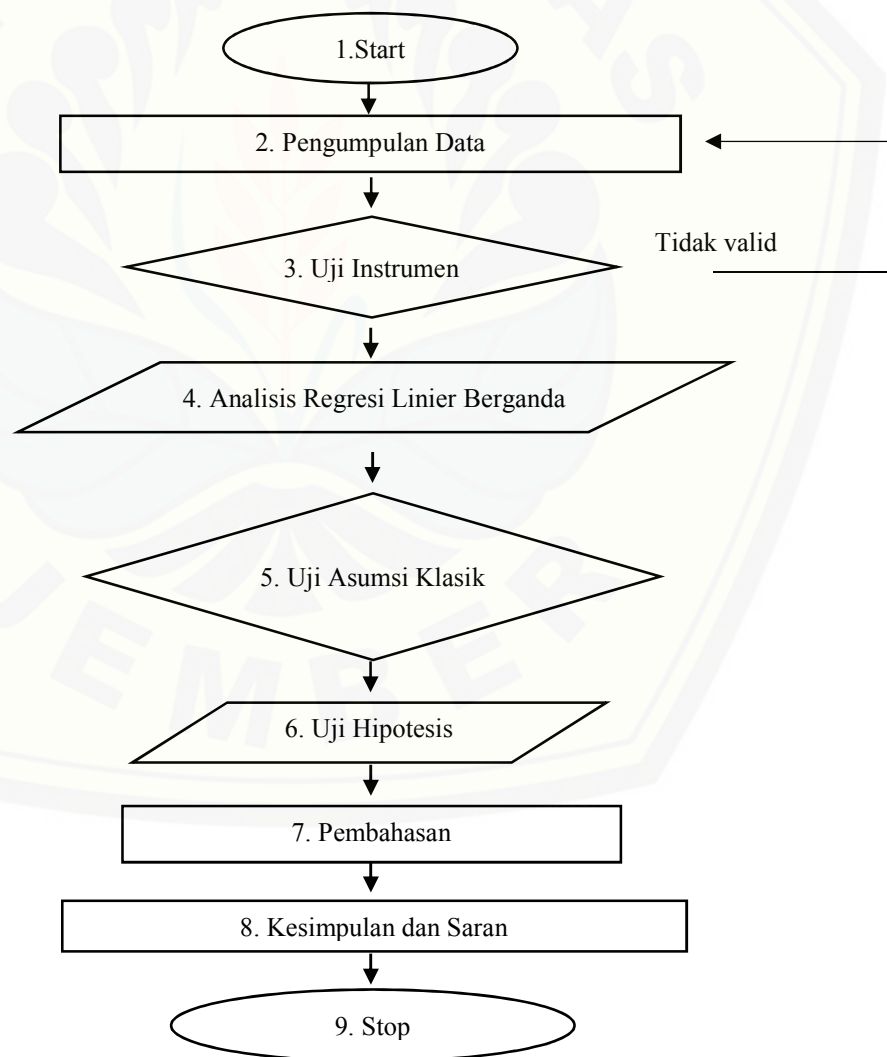
c. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2013: 97), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start, yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau kuisisioner pada responden.
3. Melakukan uji validitas data dan uji reabilitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan.
 - 1) Apabila data telah memenuhi syarat uji validitas dan uji reabilitas, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda.
 - 2) Jika data tidak memenuhi syarat validitas dan uji reabilitas maka penelitian harus mengulang kembali langkah pengumpulan data yang sebelumnya di dahului dengan merevisi kuisisioner.
4. Menganalisis tingkat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Melakukan uji asumsi klasik untuk menghindari adanya penyimpangan dalam model regresi yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
6. Melakukan uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh-pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
7. Menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan melakukan pembahasan.
8. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
9. Stop, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 64 pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Bondowoso tentang pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.
- 2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.
- 4) Komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, motivasi pegawai, serta didiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
- 2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuersioner, yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

a. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan hasil penelitian yang ada, saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut :

- 1) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso hendaknya meningkatkan komitmen pegawai dengan cara meyakinkan pegawai untuk terus mendukung organisasi dan tujuannya demi kepentingan bersama.
- 2) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso hendaknya meningkatkan motivasi pegawai dengan cara memberikan penghargaan atas kerja keras pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
- 3) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso hendaknya meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara mempertegas sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan keadaan yang

terjadi pada objek penelitian, sehingga hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia
- Luthfia, Salsabil Maulidia. 2017. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen, Vol. 06 No. 4*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Erlangga
- Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 34 Tahun 2010 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Pomalingo, Rivky. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05*

- Rais, Reinhard. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 01*
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cet Ke 3*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba 4
- Salma, D. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 73-84*
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Andi Offset
- Sudiyono, Bambang. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business, Vol. 2, No. 3, 2018, pp. 150-159*
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi dan Anwar, S. 2007. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Widiana, Muslichah Erma.2015. *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan anda untu memberi informasi dengan mengisi pernyataan yang tersedia dalam kuisioner penelitian ini dengan jujur, lengkap, dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bondowoso.**

Informasi yang anda berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi responden serta jawaban yang diperoleh dari anda. Atas kesediaan dan kerjasama yang anda berikan, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Zain Novie Bachtiar
NIM. 120810201030

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden : (Diisi oleh peneliti)
Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Kerja : Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan, sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
 - b. Setuju (S) = skor 4
 - c. Cukup Setuju (CS) = skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

A. Komitmen Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.a	Saya menganggap tujuan organisasi ini adalah bagian dari tujuan pribadi saya dalam bekerja					
1.b	Saya selalu melibatkan diri dalam usaha pencapaian tujuan organisasi					
2.a	Saya akan mengalami kerugian jika keluar organisasi ini					
2.b	Saya akan sulit mendapatkan pekerjaan baru jika keluar dari organisasi ini					
3.a	Saya merasa organisasi ini layak mendapat kesetiaan dari saya					
3.b	Saya merasa tidak etis jika meninggalkan tanggung jawab saya pada organisasi ini					

B. Motivasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan					
2	Saya mendapatkan pengakuan setiap meraih prestasi					
3	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya dapatkan					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya jalankan					
5	Saya dapat mengembangkan diri dalam pekerjaan saya					

C. Disiplin Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					
2	Saya selalu mengikuti prosedur dan pedoman kerja dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku					
4	Saya selalu menggunakan etika dalam bekerja					

D. Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah kerja yang ditargetkan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling baik					

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

NO	KARAKTERISTIK				JAWABAN																							
	U	JK	P	LB	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	22
2	2	1	1	1	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	17	4	3	3	4	4	18
3	2	1	1	2	5	4	4	4	4	3	24	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	19
4	3	1	1	3	4	4	4	3	3	3	21	3	4	3	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	3	3	3	17
5	3	1	1	3	5	5	3	4	4	4	25	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22
6	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	14	4	5	4	4	4	21
7	1	1	1	1	5	5	4	3	4	4	25	5	4	4	4	4	21	5	5	3	3	16	5	5	4	4	4	22
8	3	2	2	2	4	4	4	5	4	4	25	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18	5	4	5	5	4	23
9	2	2	1	1	5	4	2	2	4	5	22	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	14	4	4	4	5	4	21
10	3	1	1	2	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	5	5	4	4	4	22
11	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
12	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	19	5	4	5	5	4	23
13	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	14	3	3	4	5	4	19
14	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19
15	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
16	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	20	5	4	5	4	4	22
17	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	4	3	3	4	4	18
18	3	1	3	2	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	5	5	23	5	3	5	5	18	4	4	5	5	4	22
19	2	2	1	2	4	4	3	3	3	3	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21
20	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
21	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	22
22	1	1	1	1	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18	4	4	5	5	4	22
23	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	21	5	4	3	3	3	18	4	4	3	3	14	3	3	3	4	5	18
24	2	1	3	2	5	4	4	4	4	4	25	4	5	3	4	5	21	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24
25	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
26	1	1	1	1	4	4	2	2	4	4	20	3	5	3	4	3	18	3	3	3	4	13	3	3	4	4	4	18
27	3	1	1	3	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
28	1	1	1	1	4	4	3	3	5	5	24	5	3	4	5	4	21	5	5	4	5	19	4	4	3	4	4	19
29	3	2	2	2	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	21
30	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	15	5	4	5	4	5	23
31	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
32	3	1	1	2	4	4	3	4	4	4	23	4	5	3	3	4	19	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	22
33	1	1	1	1	3	4	2	2	4	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
34	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19	4	3	4	4	5	20
35	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	20	3	4	4	5	16	5	4	4	4	4	21
36	2	2	3	2	4	4	4	4	5	5	26	5	3	4	4	4	20	5	5	5	4	19	4	5	5	4	5	23
37	1	1	1	1	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	18	5	4	4	5	5	23
38	2	2	1	2	4	4	3	3	4	5	23	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	15	4	5	4	5	5	23
39	2	1	2	2	4	4	2	2	5	4	21	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	15	5	4	4	3	4	20
40	3	1	1	3	4	4	3	3	4	3	21	2	4	1	5	4	16	4	4	3	3	14	3	3	3	4	4	17
41	2	2	3	2	5	5	4	4	4	4	26	3	4	3	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
42	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	18	3	1	3	3	3	13	3	5	5	5	18	3	3	3	4	4	17
43	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	19	4	4	5	3	16	4	4	5	4	5	22
44	3	2	1	2	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	18	5	4	4	5	5	23
45	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23
46	2	2	1	2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
47	2	1	1	2	5	5	3	3	4	4	24	3	4	4	5	5	21	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	22
48	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	22	4	2	3	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	3	3	5	19
49	2	1	3	2	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	22
50	3	1	1	3	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	17	5	4	4	5	5	23
51	3	1	1	3	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	15	4	3	3	3	4	17
52	3	2	1	3	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	17	5	4	5	4	5	23
53	2	1	1	2	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	23
54	3	1	3	3	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
55	2	1	1	2	4	4	3	3	3	3	20	4	5	5	4	4	22	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18
56	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22
57	2	2	1	2	5	4	4	3	3	3	23	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21
58	1	1	1	1	5	5	3	5	4	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	18	4	4	4	5	5	22
59	2	1	1	2	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	23
60	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	19
61	1	1	1	1	5	5	5	5	3	3	26	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	19	4	5	4	4	4	21
62	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	19
63	3	1	1	2	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	18	4	5	5	4	4	22
64	2	1	2	1	5	4	4	4	3	3	23	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21

Keterangan :

U : Umur P : Pendidikan JK : Jenis Kelamin LB : Lama Bekerja

Lampiran 3. Karakteristik Responden

A. Karakteristik Responden Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-24 Tahun	15	23,4	23,4	23,4
Valid 25-30 Tahun	26	40,6	40,6	64,1
Valid >30 Tahun	23	35,9	35,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

B. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	43	67,2	67,2	67,2
Valid Perempuan	21	32,8	32,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

C. Karakteristik Responden Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	45	70,3	70,3	70,3
Valid Diploma	9	14,1	14,1	84,4
Valid Sarjana	10	15,6	15,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

D. Karakteristik Responden Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	18	28,1	28,1	28,1
Valid 5-10 Tahun	34	53,1	53,1	81,3
Valid >10 Tahun	12	18,8	18,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Lampiran 4. Deskriptif Jawaban Variabel

A. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,31	4,20	3,64	3,61	3,95	4,02
Std. Deviation		,588	,510	,651	,726	,575	,604
Minimum		3	3	2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,3	6,3	6,3
	4	36	56,3	56,3	62,5
	5	24	37,5	37,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,7	4,7	4,7
	4	45	70,3	70,3	75,0
	5	16	25,0	25,0	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,8	7,8	7,8
	3	14	21,9	21,9	29,7
	4	44	68,8	68,8	98,4
	5	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,8	7,8	7,8
	3	19	29,7	29,7	37,5
	4	36	56,3	56,3	93,8
	5	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	18,8	18,8	18,8
4	43	67,2	67,2	85,9
5	9	14,1	14,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	17,2	17,2	17,2
4	41	64,1	64,1	81,3
5	12	18,8	18,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

B. Variabel Motivasi (X2)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N Valid	64	64	64	64	64
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,06	3,86	3,81	4,20	4,17
Std. Deviation	,664	,794	,710	,568	,606
Minimum	2	1	1	3	3
Maximum	5	5	5	5	5

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,6	1,6	1,6
3	9	14,1	14,1	15,6
4	39	60,9	60,9	76,6
5	15	23,4	23,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,1	3,1	4,7
3	13	20,3	20,3	25,0
4	37	57,8	57,8	82,8
5	11	17,2	17,2	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,6	1,6	1,6
3	17	26,6	26,6	28,1
Valid 4	38	59,4	59,4	87,5
5	8	12,5	12,5	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	7,8	7,8	7,8
Valid 4	41	64,1	64,1	71,9
5	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	10,9	10,9	10,9
Valid 4	39	60,9	60,9	71,9
5	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

C. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N Valid	64	64	64	64
Missing	0	0	0	0
Mean	4,34	4,34	4,17	4,02
Std. Deviation	,648	,597	,680	,654
Minimum	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9,4	9,4	9,4
Valid 4	30	46,9	46,9	56,3
5	28	43,8	43,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,3	6,3	6,3
Valid 4	34	53,1	53,1	59,4
Valid 5	26	40,6	40,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	15,6	15,6	15,6
Valid 4	33	51,6	51,6	67,2
Valid 5	21	32,8	32,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	20,3	20,3	20,3
Valid 4	37	57,8	57,8	78,1
Valid 5	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

D. Variabel Kinerja (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N Valid	64	64	64	64	64
N Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,19	4,05	4,14	4,20	4,22
Std. Deviation	,639	,628	,639	,568	,519
Minimum	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	12,5	12,5	12,5
Valid 4	36	56,3	56,3	68,8
Valid 5	20	31,3	31,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	17,2	17,2	17,2
4	39	60,9	60,9	78,1
5	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	14,1	14,1	14,1
4	37	57,8	57,8	71,9
5	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,8	7,8	7,8
4	41	64,1	64,1	71,9
5	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,7	4,7	4,7
4	44	68,8	68,8	73,4
5	17	26,6	26,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Lampiran 5. Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Komitmen Organisasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Komitmen Organisasi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,580**	,257*	,253*	,091	-,059	,573**
	Sig. (2-tailed)		,000	,041	,043	,475	,645	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	,580**	1	,176	,175	,141	-,062	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000		,165	,167	,266	,626	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	,257*	,176	1	,806**	-,046	,014	,668**
	Sig. (2-tailed)	,041	,165		,000	,720	,909	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	,253*	,175	,806**	1	,145	,195	,774**
	Sig. (2-tailed)	,043	,167	,000		,252	,122	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	,091	,141	-,046	,145	1	,596**	,520**
	Sig. (2-tailed)	,475	,266	,720	,252		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	-,059	-,062	,014	,195	,596**	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,645	,626	,909	,122	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Komitmen Organisasi (X1)	Pearson Correlation	,573**	,520**	,668**	,774**	,520**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,228	,430**	-,034	,091	,562**
	Sig. (2-tailed)		,070	,000	,789	,473	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	,228	1	,234	,170	,249*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,070		,063	,180	,047	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	,430**	,234	1	,293*	,298*	,724**

	Sig. (2-tailed)	,000	,063		,019	,017	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	-,034	,170	,293*	1	,496**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,789	,180	,019		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	,091	,249*	,298*	,496**	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,473	,047	,017	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	,562**	,644**	,724**	,564**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,634**	,368**	,287*	,758**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,022	,000
	N	64	64	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	,634**	1	,439**	,311*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,012	,000
	N	64	64	64	64	64
X3.3	Pearson Correlation	,368**	,439**	1	,458**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64
X3.4	Pearson Correlation	,287*	,311*	,458**	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,022	,012	,000		,000
	N	64	64	64	64	64
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	,758**	,782**	,766**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Kinerja (Y)
Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	,373**	,401**	,112	,162	,665**
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,379	,202	,000
	N	64	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	,373**	1	,497**	,106	,065	,666**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,403	,607	,000
	N	64	64	64	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	,401**	,497**	1	,401**	,097	,774**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,444	,000
	N	64	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	,112	,106	,401**	1	,332**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,379	,403	,001		,007	,000
	N	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	,162	,065	,097	,332**	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	,202	,607	,444	,007		,000
	N	64	64	64	64	64	64
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,665**	,666**	,774**	,591**	,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64

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

B. Uji Reliabilitas

Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,613	5

Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	4

Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,890	2,011		1,935	,058
1 Komitmen Organisasi (X1)	,353	,102	,402	3,475	,001
1 Motivasi (X2)	,227	,106	,250	2,154	,035
1 Disiplin Kerja (X3)	,234	,100	,236	2,342	,023

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29790547
	Absolute	,089
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,890	2,011		1,935	,058		
	Komitmen Organisasi	,353	,102	,402	3,475	,001	,570	1,756
	Motivasi	,227	,106	,250	2,154	,035	,567	1,764
	Disiplin Kerja	,234	,100	,236	2,342	,023	,752	1,330

a. Dependent Variable: Kinerja

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,887	1,167		1,617	,111
	Komitmen Organisasi	,072	,059	,203	1,223	,226
	Motivasi	-,057	,061	-,154	-,924	,359
	Disiplin Kerja	-,085	,058	-,211	-1,460	,149

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 8. Uji Hipotesis

A. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,890	2,011		1,935	,058
1 Komitmen Organisasi (X1)	,353	,102	,402	3,475	,001
Motivasi (X2)	,227	,106	,250	2,154	,035
Disiplin Kerja (X3)	,234	,100	,236	2,342	,023

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

B. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126,232	3	42,077	23,789	,000 ^b
Residual	106,127	60	1,769		
Total	232,359	63			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

C. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,520	1,330

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

Lampiran 9. Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10. Tabel T

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

Lampiran 11. Tabel F

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

