

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TEHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD
PENGUJIAN DAN PENERAPAN MUTU HASIL PERIKANAN
(PPMHP) DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi

Oleh :

SAIFIANDA TEZHA AZZUMAR
NPM. 1602120218



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAIFIANDA TEZHA AZZUMAR
NPM : 1602120218

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PENGUJIAN DAN PENERAPAN MUTU
HASIL PERIKANAN (PPMHP) DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

M. Yamih, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAIFIANDA TEZHA AZZUMAR
NPM : 1602120218

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PENGUJIAN DAN PENERAPAN MUTU
HASIL PERIKANAN (PPMHP) DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

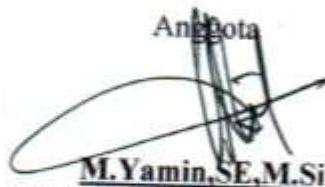

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001


Anggota

M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota



Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 14 Maret 2022

Yang Menyatakan



SAIFLANDA TEZHA AZZUMAR

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SAIFIANDA TEZHA AZZUMAR
NPM : 1602120218
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PENGUJIAN DAN PENERAPAN MUTU HASIL PERIKANAN (PPMHP) DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 14 Maret 2022



Yang Menyatakan,


SAIFIANDA TEZHA AZZUMAR

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pengujian dan Penerapan Mutu Hasil Perikanan (PPMHP) Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh”*. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Drs. Saifuddin dan Ibunda Trisnawati beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Nuzulman, SE.M.Si. selaku dosen pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan

arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Bapak Muhammad Yamin, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Diri sendiri dan Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 22 Februari 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Kinerja	10
2.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2 Indikator Kinerja	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4 Pengukuran Kinerja	14
2.2 Disiplin.....	18
2.2.1 Pengertian Disiplin	18
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin	19
2.2.3 Indikator Disiplin	21
2.3 Motivasi	22
2.3.1 Pengertian Motivasi	22
2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.3.3 Jenis - Jenis Motivasi.....	25
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.4 Komitmen	27
2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja	27
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	28
2.4.3 Indikator Komitmen Kerja.....	31
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	32
2.6 Hubungan Antar Variabel.....	35
2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	35
2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	35
2.6.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja	36
2.7 Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	38
3.2 Populasi Penelitian.....	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4 Skala Pengukuran	39
3.5 Peralatan Analisa Data.....	40
3.6 Pengujian Hipotesis	40
3.7 Operasional Variabel	42
3.8 Uji Reliabilitas dan Validitas.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas	46
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.3 Analisis Deskriptif	48
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja.....	48
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin	50
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja....	51
4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen	52
4.4 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.....	54
4.5 Pengujian Hipotesis	57
4.6 Implikasi Hasil Penelitian.....	58
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	58
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	58
4.6.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran-saran	60

DAFTAR KEPUSTAKAAN	61
---------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.2	Fenomena Masalah	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	49
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin	50
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja	51
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen	53
Tabel 4.8	Coefficients	54
Tabel 4.9	Model Summary.....	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 : Kuisisioner	
Lampiran 2 : Data Olahan.....	
Lampiran 3 : Karakteristik Responden	
Lampiran 4 : Analisis Frequencies	
Lampiran 5 : Analisis Uji Reliabilitas	
Lampiran 6 : Analisis Uji Validitas	
Lampiran 7 : Analisis Regression	

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TEHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PENGUJIAN DAN PENERAPAN
MUTU HASIL PERIKANAN (PPMHP) DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
ACEH**

SAIFIANDA TEZHA AZZUMAR
NPM. 1602120218

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Karena populasinya terbatas maka metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode “sensus” sehingga diperoleh populasi sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh di Kota Banda Aceh. Koefisien determinan (R^2) bernilai 0,955 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 95,5 persen dan sisanya sebesar 4,5 persen di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini. Diharapkan juga kepada UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh supaya memperhatikan kembali berbagai indikator dari disiplin, komitmen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sehingga kemampuan pegawai dapat ditingkatkan lebih baik.

Keywords : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berbicara mengenai kinerja pegawai, tentunya tidak terlepas dari bagaimana pegawai berperilaku di tempat tugas maupun di luar tugas masing-masing. Pada dasarnya perilaku mereka itu diawali dari adanya motivasi disertai dengan sikap kerja yang positif, persepsi, nilai-nilai yang dianut, serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki para pegawai. Tanpa aspek tersebut (tentunya yang termasuk kategori baik), mustahil akan dihasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan/tugas.

Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan, dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh. Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat kaum pekerja. Upaya peningkatan semangat kerja bagi pekerja bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Mereka harus terus berupaya mendorong peningkatan

disiplin kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya disiplin kerja para bawahannya.

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Ozaralli (2013) kinerja merupakan hasil dari apa yang dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah 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. Kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pula bagi karyawan.

Dari masalah-masalah kepegawaian yang ada, diantara rendahnya tingkat motivasi, rendahnya disiplin dan rendahnya komitmen, jika suatu instansi rendahnya tingkat motivasi, rendahnya disiplin dan rendahnya komitmen kemungkinan kinerja pegawai juga rendah. Disamping itu perusahaan harus memikirkan pula cara untuk meningkatkan motivasi, disiplin dan komitmen karena akan meningkatnya kinerja pegawai. Pada umumnya setiap instansi menginginkan adanya kemajuan dalam usaha

serta berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai. Penerapan disiplin dan komitmen bagi Pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Fenomena tentang kedisiplinan pegawai yang masih terjadi dilapangan yaitu masih terdapat sebahagian kecil yaitu sekitar 20 persen para pegawai bekerja masih kurang disiplin oleh karena itu mereka harus terus dibina dan diberikan masukan tentang arti pentingnya kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan yang maksimal bagi para anggota sendiri. Fenomena lainnya para pegawai masuk kerja tidak semua tepat waktu, begitu juga pada saat jam pulang kerja juga kurang tepat waktunya, begitu juga dengan penyelesaian pekerjaan dan target pekerjaan tidak selalu tepat waktu (Sumber : Hasil Observasi, 2021).

Faktor lainnya yang turut menentukan kinerja adalah motivasi kerja. Setiap anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang anggota akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif, sehingga efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif (Arifin, 2013). Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang pekerja biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Pada dasarnya, anggota yang termotivasi dalam bekerja cenderung akan bekerja dengan perasaan tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja dan motivasi yang tinggi pula. Anggota yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi

pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari seorang pemimpin karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang atau organisasi di dalam mencapai tujuannya. Agar anggota dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang anggota harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Semangat kerja yang tinggi akan menyebabkan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan menjadi lebih cepat dan tepat selesai.

Fenomena terkait dengan motivasi kerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh relatif masih terdapat kekurangan. Artinya masih ada pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana, pegawai lebih banyak menunggu pekerjaan itu diberikan oleh atasan, kemudian dilihat dari kemampuan SDM pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih rendah artinya banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang kemampuan pekerjaannya (Sumber: Hasil Observasi, 2021).

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja adalah komitmen anggota. Komitmen kerja akan menciptakan suatu bentuk kepercayaan terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen organisasi. Jika Komitmen kerja telah diperoleh akan didapatkan anggota yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa

berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan sehingga akan meningkatkan kinerja.

Komitmen kerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi.

Fenomena lainnya juga masih terjadi dilapangan yaitu para pegawai tentang Komitmen kerja yang masih rendah, hal ini kemungkinan dikarenakan pemahaman terhadap pengetahuan masih minim, oleh karena UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh terus membina anggotanya/pegawainya untuk meningkatkan komitmen karena dengan meningkatnya komitmen ini maka akan meningkatkan kinerja (Sumber: Hasil Observasi, 2021). Kinerja masih harus diberikan pembinaan karena kinerja pegawai belum maksimal baik dilihat dari indikator disiplin, motivasi, komitmen dan kinerja. Kemudian tingkat disiplin dan motivasi kerja para pegawai juga masih rendah, dan kesadaran akan komitmen mereka dalam bekerja harus terus diberikan kesadaran bahwa komitmen organisasi itu sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Fenomena Masalah

No	Variabel	Ideal	Kenyataan
1	Kinerja Pegawai	1. Hasil pekerjaan pegawai selalu meningkat 2. Hasil pekerjaan pegawai cepat, tepat, akurat dan realistis 3. Pegawai bekerja dengan sangat respek dan semangat 4. Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan 5. Pegawai mampu bekerja diatas rata-rata 6. Pegawai membuat cara kerja yang sistematis 7. Pencapaian volume kerja pegawai selalu maksimal	Masih terdapat sebahagian pegawai dalam bekerja belum menunjukkan hasil yang maksimal, (Sumber: Hasil Observasi, 2021)

Sumber : Hasil Observasi (2021)

Dari Tabel 1.1 terlihat fenomena yang terkait dengan kinerja saat ini berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan Kinerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh menunjukan belum maksimal, terlihat dari hasil pekerjaan pegawai tidak selalu mengalami peningkatan, kemudian pekerjaan pegawai masih kurang cepat, kurang tepat, dan kurang akurat, pegawai belum bekerja dengan semangat dan respek yang tinggi, pegawai tidak selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan pegawai belum mampu bekerja diatas rata-rata (Sumber: Hasil Observasi, 2021).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh**”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
3. Bagaimana pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Menjadi masukan bagi UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja komitmen dan kinerja pegawai

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen dan kinerja.
2. Dapat menjadi referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM).

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Anwar dan Trinton (2015:325) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Setyaningdyah (2013:46) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Lowyer dan Porter (2011) menuliskan bahwa *job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Menurut Dessler (2011:268), analisis kinerja adalah memferifikasi bahwa ada kemerosotan kinerja dan menetapkan apakah kemerosotan ini sebaiknya diperbaiki melalui pelatihan atau melalui sarana lain.

Arifin at all (2015 : 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja

organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Suryana (2011) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang diperoleh suatu perusahaan atau individu pada suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik maka penilaian kinerja sangat diperlukan, karena dengan adanya sistem penilaian yang baik, karyawan mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Mathis (2011), menyatakan bahwa: a) Kualitas Dan Kuantitas Hasil Kerja, b). Selalu Sesuai Dengan Standart Kualitas, c). Selalu Sesuai Dengan Target, d). Menyelesaikan Pekerjaan, e). Menetapkan Antara Target Kerja Dan Hasil Kerja, f). Pengetahuan, g). Kemampuan mengaplikasikan. Indikator kinerja menurut pendapat Andi (2011), menyatakan bahwa: a. Kualitas hasil kerja adalah untuk kepuasan konsumen; b. Kuantitas hasil kerja adalah untuk mengukur tingkat produktivitas; c. Komunikasi bekerja sendiri adalah untuk dapat diandalkan; d. Pengetahuan dan ketrampilan kerja adalah untuk mendapatkan hasil kerja yang

berkualitas; dane. Tanggung Jawab: adalah tanggung jawab seorang karyawan terhadap Peralatan dan proses, Material dan keselamatan kerja bagi orang lain.

Anwar dan Trinton (2015:236) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Munie (2012 :79) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Pendidikan
Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya, keahlian tersebut di pengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian , keyakinan, sikap, perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman.
Dua teori menjelaskan bagaimana proses belajar berlangsung adalah pengkondisian peserta dan dan teori kognitif sosial/ Kedua teori ini menekankan arti penting pengukuran dalam perubahan perilaku dan keduanya menerima sebagai dalil kondisi yang sama untuk memudahkan belajar .

Robins (2011 :101) menyatakan bahwa belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Melalui proses belajar atau pendidikan ini akan memperbaiki dan meningkatkan kemampuan orang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Aspek penting didalam kelancaran suatu pekerjaan adalah faktor disiplin yang mengikat semua karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan format yang disetujui bersama dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Suryana, 2011).

Disiplin kerja yang baik akan mendorong semua karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga hasil kerja yang dicapai akan maksimal.

3. Kesejahteraan

Yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah upah dan semua jenis tunjangan insentif, atau kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai ganjaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kesejahteraan merupakan suatu ganjaran yang penting dan karenanya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga dengan kesejahteraan yang baik akan mempunyai andil dalam upaya meningkatkan kinerja.

Menurut Dirlanto (2011:130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja kerja yaitu meliputi :

- Gaji/upah
- Kompensasi
- Jaminan Sosial
- Analisis/Gambaran Pekerjaan
- Lingkungan Kerja
- Iklim Kerja
- Motivasi
- Alat Pendukung
- Kepemimpinan

Selain itu Munie (2012:134), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non-finansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non-finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat pendukung.

2.1.4 Pengukuran Kinerja

Sejumlah penyebab umum yang sering menimbulkan kegagalan dalam meningkatkan kinerja dan harus dihindarkan disebutkan oleh Dessler (2011:102) sebagai berikut :

1. Tidak adanya standar
Tanpa adanya standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang obyektif. Yang ada hanyalah penilaian subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.
2. Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif
Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa pekerjaan/jabatan untuk menentukan hasil atau output yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Standar yang tidak realistis
Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akal dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.
4. Ukuran prestasi yang tidak tepat
Obyektivitas dan perbandingan memerlukan bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan. Contoh-contoh ukuran yang bersifat kuantitatif adalah misalnya: 1% tingkat kegagalan produksi karena kualitas, 10 order penjualan dari setiap 100 kunjungan. Sedangkan yang bersifat kualitatif misalnya ; “penyelesaian proyek pada tanggal yang ditetapkan”.
5. Kesalahan penilai
Termasuk dalam kesalahan penilai adalah “keberpihakan” (bias), perasaan syakwasangka, “halo effect” (terpengaruh oleh yang dinilai), kecenderungan untuk “pelit” atau sebaliknya, kecenderungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.
6. Pemberian umpan balik secara buruk
Pada awal proses manajemen performance, standar harus dikomunikasikan kepada karyawan yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan program, khususnya program manajemen performance.
7. Komunikasi yang negatif.
Proses evaluasi ternyata terganggu oleh komunikasi yang didasari dengan sikap negatif seperti arogansi dan keakuan pada pihak penilai dan sikap membela diri dan ketertutupan pada pihak yang dinilai.
Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari performance perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui performance buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Pekerjaan terkait berarti bahwa sistem mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan.

Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, hal ini tidaklah absah. Tanpa keabsahan dan derajat kepercayaan, sistem bisa jadi mendiskriminasi kesempatan penerapan hukum yang ada secara adil.

Sri (2010), menyarankan agar sebuah program manajemen *performance* efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. *Relevance*

Hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah relevan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu outputnya, prosesnya atau inputnya.

2. *Sensitivity*

Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

3. *Reliability*

Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten dan stabil.

4. *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.

5. *Practicality*

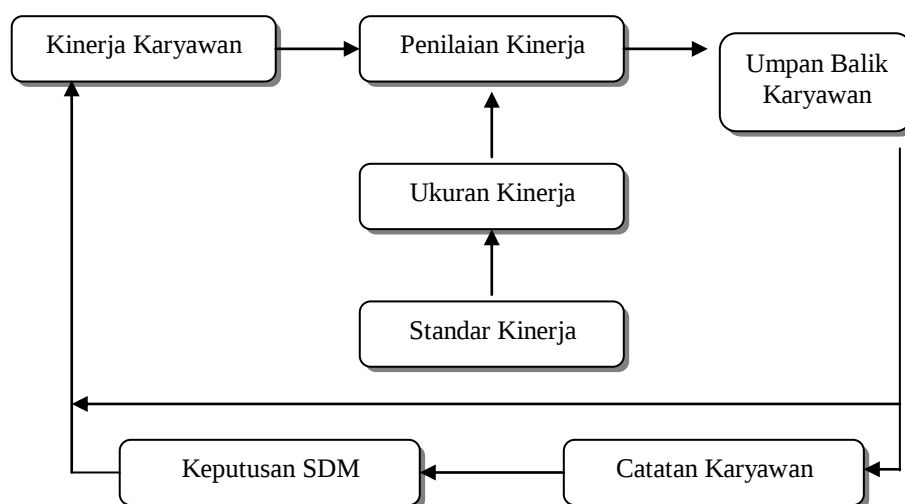
Semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan, harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit, mengerikan dan berbelit-belit.

Steers (2011:7), kinerja diartikan sebagai hasil karya seorang tenaga kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Steers (2011:7) lebih lanjut menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan pekerja, disiplin, hubungan kerja, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Departemen sumber daya manusia menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian *performance* (kinerja) untuk mengevaluasi

keberhasilan kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan lainnya meskipun penilaian informal selama kegiatan berlangsung hari demi hari adalah penting bagi kegiatan yang cepat. Suryana (2014) menyatakan: “Pendekatan penilaian *performance* hendaknya mengidentifikasi standar *performance* yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan Departemen Sumber Daya Manusia”.

Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengelola sistem penilaian *performance* perusahaan. *Sentralisasi* menjamin terjadinya keseragaman. Meskipun departemen sumber daya manusia dapat mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk para manajer, profesional, pekerja, dan kelompok lain, namun keseragaman dalam tiap kelompok dibutuhkan untuk menjamin hasil yang dapat dibandingkan. Departemen itu sendiri bisa jadi jarang menilai *performance* secara aktual. Untuk lebih jelasnya berikut ilustrasi gambar elemen-elemen kunci sistem penilaian *performance* atau kinerja dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut ini:



Sumber: Suryana (2014)

Gambar 2.2: Elemen-Elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja

Jika standar *performance* atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan manajer dengan karyawan, dan memperkecil kesempatan kerja yang sama. Tanpa umpan balik, perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia tidaklah mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

Dalam pengukuran kuisioner dapat digunakan *skala likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala Likert itu “aslinya” untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun atas:

Score	Pembulatan Angka	Pembulatan Angka	Keterangan (Pilihan)	Keterangan (Pilihan)
1	0,5 - 0,9	1 - 1,4	Sangat tidak setuju	Sangat Tidak Baik
2	1,5 - 1,9	2 - 2,2	Tidak setuju	Tidak Baik
3	2,5 - 2,9	3- 3,4	Kurang Setuju	Kurang Baik
4	3,5 - 3,9	4 - 4,4	Setuju	Baik
5	4,5 -- 4,9	5 -- 5,4	Sangat setuju	Sangat Baik

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin berbeda dengan hukuman (*punishment*), tetapi pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin sebagai sesuatu yang tidak disukai, misalnya keabsenan yang sering mengakibatkan diskornya pegawai selama 3 hari. Jika orang yang diskor tidak menyukai pekerjaannya dan lebih menyukai tinggal dirumah, ia tidak akan menganggap hal itu sebagai sesuatu yang tidak disukai. Dalam keadaan seperti itu, orang yang dikenai disiplin belum mendapatkan hukuman. Hukuman adalah pelaksanaan suatu tindakan yang tidak disenangi atau menghilangkan tindakan positif menyusul terjadinya suatu tanggapan yang menurunkan frekuensi tanggapan tersebut yang disertai dengan konsekuensi yang tidak disukai, atau stimulus pengurangan upah karena ketidakhadiran, memo yang diumumkan tentang prestasi pegawai yang buruk.

Menurut Sulystianto (2013) disiplin yaitu :

“Bentuk diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Ia juga mengatakan bahwa tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan”.

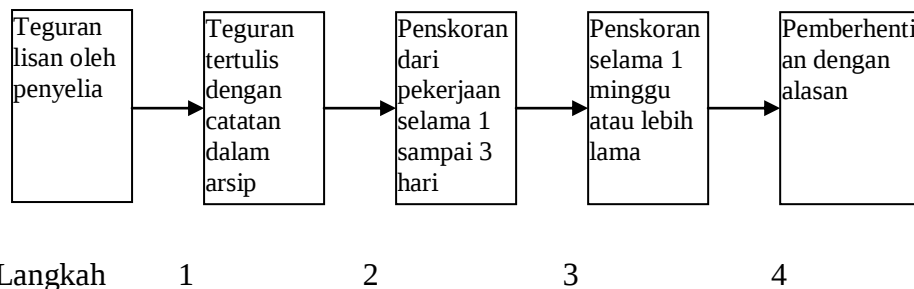
Dessler (2011:275), ‘Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Hal senada juga diungkapkan oleh Sulystianto (2013) bahwa “disiplin merupakan sebagai suatu keadaan dimana tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta sangsi yang akan dikeluarkan”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang diberlakukan oleh suatu lembaga atau instansi yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh bawahan dan diberi hukuman apabila aturan tersebut dilanggar.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin

Disiplin dapat dikelompokkan, antara lain sebagai berikut (Keith dan Jhon, 2012:87):

1. Disiplin Preventif (*preventive discipline*)
Adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong pegawai untuk memiliki disiplin diri. Dengan cara ini para pegawai berusaha untuk menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pimpinan yang memaksakannya. Pendisiplinan preventif adalah sistem yang saling berkaitan, jadi pimpinan perlu bekerja sama dengan semua bagian sistem untuk mengembangkannya. Pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif.
2. Disiplin Korektif (*corrective discipline*)
Adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman dan disebut tindakan disipliner.
3. Disiplin Progresif (*progressive discipline*)
Adalah berarti bahwa terhadap pengulangan pelanggaran di jatuhkan hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius. Pendisiplinan yang progresif juga memberikan waktu bagi pimpinan untuk bekerja sama dengan pegawai guna memperbaiki kesalahan yang dilakukan, seperti mangkir tanpa alasan yang dapat dibenarkan sistem pendisiplinan yang khas disajikan dalam gambar dibawah ini.



Gambar 2.1. Sistem Disiplin Yang Progresif

Menurut Nafrizal (2012) dibedakan disiplin atas 3 jenis :

1. Disiplin Preventif
Yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, hingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan dengan demikian karyawan menjaga disiplin bukan semata-mata karena di paksa pimpinan.
2. Disiplin Korektif
Yaitu:kegiatan-kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berbentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin Progresif
Yaitu:memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan, juga membantu karyawan memperbaiki kesalahannya.

Sedangkan menurut Sri (2010) mengatakan terdapat 2 jenis disiplin dalam organisasi yaitu :

1. Pedisiplinan Preventif
Adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
2. Pendisiplinan korektif
Jika ada karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Dari pengertian diatas maka dapat dikemukakan bahwa jenis didiplin dapat di kata gorikan kedalam tiga jenis yaitu disiplin korektif, prefentif dan progresif yang kesemua jenis disiplin tersebut harus dijalankan oleh perusahaan untuk menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Indikator Disiplin

Indikator indikator yang dapat dikatakan kurang disiplin atau tanda-tanda kekacauan disiplin antara lain (Gibson dkk, 2012:188) :

1. Masuk dan keluar sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan
2. Selalu tepat dalam penyiapan hasil pekerjaan
3. Peraturan kedisiplinan
4. Selalu mengikuti apel resmi
5. Masuk dan pulang kantor tepat waktu
6. Tidak pernah menyianyiakan waktu
7. Pemanfaatan waktu dalam bekerja
8. Keabsenan
9. Melanggar aturan

Wali (2012), indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Wali (2012), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu:

1. Disiplin waktu
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi:kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Nafrizal, 2012).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2011:142). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Anwar dan Trinton, 2015:323).

Reksohadiprojo (2010:95) menguraikan bahwa "Motivasi adalah keinginan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau

mengerakkan, mengarahkan serta menyalurkan perilaku seseorang yang terarah pada pencapaian tujuannya.

Berbicara mengenai motivasi juga tidak terlepas dari pembinaan tenaga kerja, karena antara kedua-duanya berhubungan erat satu dengan yang lainnya. Steers (2011:191) menyebutkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban-kewajibannya.

Arifin (2013:3) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu daya pendorong atau perangsang seseorang untuk bekerja yang tujuannya adalah untuk memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya, disamping itu seseorang akan menurun semangatnya dalam bekerja apabila imbalan dalam bentuk natura maupun uang tidak segera diberikan/ditunda.

Dari pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa motivasi itu terdiri dari tiga komponen yang sangat penting yang antara lain adalah kebutuhan, dorongan dan juga tujuan, karena kebutuhan merupakan Segi pertama dari motivasi, sebab motivasi ini timbul dari seorang apabila ia merasa adanya kekurangan-kekurangan atau kelemahan-kelemahan dalam dirinya terutama pada orang tersebut.

Sedangkan yang kedua adalah untuk mengatasi ketidakseimbangan yang biasanya dapat melahirkan suatu dorongan, yang berarti dorongan merupakan usaha untuk pemenuhan kekurangan-kekurangan secara terarah, dan segi yang ketiga motivasi adalah tujuan dalam kaitannya dengan berperilaku, karena tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan dengan kata lain mencapai tujuan berarti mengembalikan semangat kerja karyawan dalam

menjalankan tugas-tugas yang telah direncanakan oleh sebuah lembaga atau oleh sebuah instansi.

2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap karyawan memiliki rangsangan yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, dimana hal tersebut akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Nafrizal (2012) menyebutkan bahwa "Motivasi kerja merupakan salah satu daya pendorong seseorang para karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu jenjang sesuai dengan tingkatan-tingkatan yang akhirnya mempunyai rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi dari karyawan itu sendiri".

Anwar dan Trinton (2015:324) menguraikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu daya perangsang atau daya pendorong untuk mau bekerja dengan segiat-segiatnya. Dalam pengertian lain, Munie (2012:150) menyebutkan bahwa Motivasi kerja adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu alat untuk mendorong atau merangsang para karyawan atau tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dalam kegiatan atau tugas-tugas yang dibebankan, hal ini dimaksudkan agar tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

2.3.3 Jenis - Jenis Motivasi

Dalam memotivasi pegawai perlu diperhatikan jenis motivasi yang diberikan agar dalam pelaksanaannya dapat efektif. Secara umum motivasi dapat dikelompokkan atas dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Dalam motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah bagi mereka yang berprestasi baik. Sedangkan pada motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau prestasinya rendah. Dalam motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun dalam jangka panjang dapat berakibat kurang baik (Steers dan Porter, 2011).

Menurut Steers dan Porter (2011), secara garis besar motivasi bisa diberikan dalam bentuk:

- a. Motivasi Positif
Yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.
- b. Motivasi Negatif
Yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan, ketakutan dan ancaman.
Hampir sama dengan pendapat tersebut, Ranupandojo dan Husnan (2011:86) menyatakan bahwa secara garis besar motivasi dibagi pada dua bagian, yaitu :
 - a. Motivasi positif, adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang manajer dapat melakukan sesuatu kegiatan yang kita inginkan. Di mana motivasi ini terdiri dari penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan uang.
 - b. Motivasi negatif, adalah proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan dgn teknik yang membuat ketakutan.

Dalam kenyataannya, pimpinan organisasi atau para manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi ini, namun harus dengan pertimbangan dlm proporsi penerapannya, termasuk dgn mempertimbangkan situasi, kondisi serta orang

yang akan dimotivasi. Dalam memotivasi para bawahan perlu juga diperhatikan, bahwa motivasi yang efektif bagi seseorang belum tentu efektif juga untuk orang yang lain. Keberhasilan motivasi juga dapat dilihat dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan. Artinya bila hasil kerja yang dicapai meningkat, berarti motivasi kerja pegawai cukup tinggi. Tetapi bila yang terjadi adalah menurunnya hasil kerja, maka perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap motivasi yang digunakan.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Reni (2015), menyatakan bahwa: aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut: 1). Motivasi kerja yang tinggi, 2). Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja, 3). Giat dan penuh motivasi dalam bekerja, 4) Pekerjaan diselesaikan tepat waktu, 5). Selalu kuat dalam bekerja, 6). Motivasi sangat tinggi dalam bekerjasama, 7). Pengembangan kemampuan, 8) Rasa aman dalam bekerja, 9) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, 10). Lingkungan kerja yang menyenangkan, dan 11). Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Indikator atau pengukuran terhadap motivasi kerja menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010) menyatakan bahwa: 1) upah yang layak, 2) Kesempatan untuk maju, 3) Promosi, 4) Pengakuan sebagai individu, 5) Keamanan, 6) Tempat kerja yang baik, 7) Penerimaan oleh kelompok, 8) Perlakuan yang wajar, dan 9) Pengakuan atas prestasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Brantas (2010) menyatakan bahwa: 1) Upah yang adil dan layak, 2) Kesempatan untuk maju, 3)

Pengakuan sebagai individu, 4) Keamanan bekerja, 5) Tempat kerja yang baik, 6) Penerimaan oleh kelompok, 7) Perlakuan yang wajar, dan 8) Pengakuan atas prestasi.

Maslow yang dikutip Hasibuan (2010), menyatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), c) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*), d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

2.4 Komitmen

2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (2011:520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday (2010:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Michael (2012:136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai

terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (2011:525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu :

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi:kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Brooke, Russel, Price, 2010:139-145). Disamping itu Chrles O'Reilly (2012, 9-25) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Faktor-faktor Komitmen Kerja. Faktor-faktor komitmen kerja dapat dilihat dari kajian Davis (2012:474) dengan membagi faktor-faktor komitmen kerja menjadi empat karakteristik yang meliputi :

- a. Faktor Personal
- b. Karakteristik Kerja
- c. Karakteristik struktur

d. Pengalaman Kerja

Pendapat tersebut didukung oleh Griffin (2012:147) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen kerjai memiliki tiga dimensi (Meyer dan Allen, 2012:106),

1. Komitmen Efektif (*effective commitmen*), yaitu sebuah keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuence commitment*), yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus seperti itu. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dessler dan Gary (2012:76) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang ingin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yaitu :

1. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi; memperjelas misi dan ideologi; berkharia; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi.
2. Menjamin keadilan organisasi; memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
3. Menciptakan rasa komunitas; membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerjasama; saling mendukung dan bekerja secara tim.
4. Mendukung perkembangan karyawan; melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas dan dapat melibatkan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi.

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (2011:520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday (2010:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Michael (2012:136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (2010:525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu :

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan penelitian dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Brooke, Russel, Price, 2010:139-145). Disamping itu Charles O'Reilly (2012:9-25) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

2.4.3 Indikator Komitmen Kerja

Variabel komitmen organisasi dapat diukur menggunakan indikator, yaitu:
(Charles, 2012:9-25) :

1. Memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja
2. Sangat berpengalaman
3. Sangat setia dalam bekerja
4. Adanya kepercayaan yang tinggi terhadap lembaga tempat kerja.
5. Adanya kebanggaan tersendiri terhadap lembaga tempat kerja sebagai suatu lembaga yang baik untuk bekerja.
6. Selalu terlibat dalam organisasi di tempat bekerja
7. Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja
8. Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan dalam bekerja
9. Keinginan untuk memelihara dan menjaga nama baik lembaga tempat bekerja.
10. Peluang bagi dalam membuat keputusan untuk meningkatkan kinerja lembaga.
11. Komitmen yang tinggi membuat lebih bersemangat
12. Memegang teguh prinsip kebebasan dengan tidak mengurangi kepedulian terhadap masa depan lembaga tempat bekerja.

Soekidjan, (2012), indikator-indikator komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah:

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Toar, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” menyebutkan beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sulystianto, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dari Pimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Balai Karantina Ikan Kelas Ii Tanjung Emas – Semarang)” menyebutkan motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Emas Semarang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Emas Semarang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung

Anwar dkk, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)” mengatakan terdapat pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Gunawan, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh” menyebutkan terdapat Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja baik Terhadap Motivasi maupun Terhadap Kinerja

Abdi, (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Barat” menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja, kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul	Variabel		Model Penelitian	Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan		
1	Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang	• Motivasi • Kinerja • Model Regresi	• Kepuasan kerja • Komitmen • Disiplin • Lokasi penelitian, • Objek Penelitian • Waktu • Sampel	Model Regresi	Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap

	Manado (Toar, 2013)				kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Dari Pimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Balai Karantina Ikan Kelas Ii Tanjung Emas – Semarang) (Sulystianto, 2013)	• Disiplin Kerja • Kinerja • Motivasi • Model Regresi	• Kompensasi • Disiplin • Komitmen • Kepuasan Kerja • Lokasi penelitian, • Objek Penelitian • Waktu • Sampel	Model Regresi	motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Emas Semarang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Emas Semarang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung
3	Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia) (Anwar, dan Tinton Rumbungan Octorend, 2015)	• Disiplin Kerja • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi • Model Regresi	• Kinerja • Lokasi penelitian • Objek Penelitian • Waktu • Sampel	Model Regresi	Terdapat pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
4	Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh (Gunawan, 2013)	• Disiplin Kerja • Kinerja • Motivasi	• Kepuasan kerja • Komitmen Organisasi • Lokasi penelitian • Objek Penelitian • Waktu • Sampel	Model Regresi	Terdapat Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja baik Terhadap Motivasi maupun Terhadap Kinerja

5	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Barat (Abdi, 2014)	• Kinerja • Motivasi • Model Regresi	• Beban Kerja • Kompetensi • Kepuasan Kerja • Kompensasi • Lokasi penelitian, • Objek Penelitian • Waktu • Sampel • Menggunakan model Path	Model Path	Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja, kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja
---	--	--	--	------------	---

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Wali, (2012) dan Setyaningdyah (2013) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Sulystianto, (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja. Sulystianto, (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi disiplin maka kinerja akan semakin meningkat dan begitu juga sebaliknya.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Dawud (2012) dan Effendy (2013), menyatakan bahwa: hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai adalah: semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di

dalam bidangnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tommy Melitza (2011), Listianto dan Setiaji (2013), dan Sri (2010) menyatakan bahwa: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003), dan Walumbwa, et.al. (2014), menyatakan bahwa: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Abdul Hakim dan Wiyono (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sulystianto, (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja.

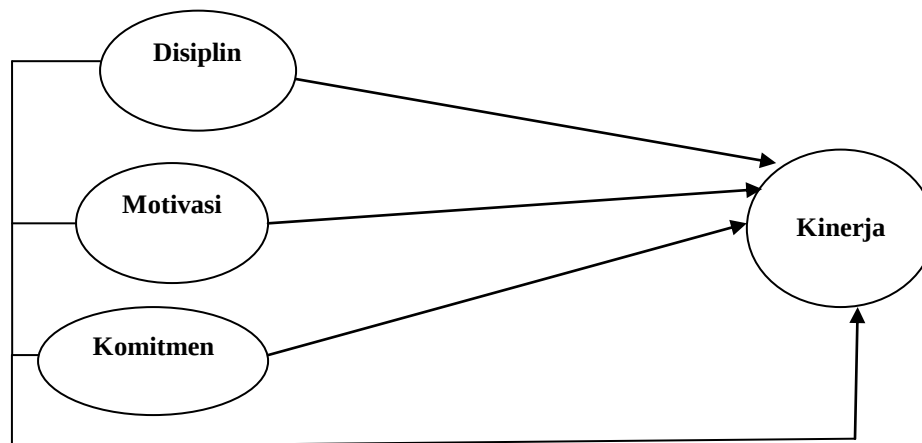
2.6.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri pegawai. Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para pegawai, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki.

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan apa pun untuk kemajuan organisasi (Koesmono, 2010). Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja (Sarmawa, 2015). Berarti pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Begitu juga dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja (Rizal, 2014). Rashid et al (2003) menunjukkan efek positif antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi..

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil suatu hipotesis bahwa:

- H₁: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
- H₂: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
- H₃: Terdapat pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.
- H₄: Terdapat pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh, dengan obyek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel disiplin, motivasi, komitmen dan kinerja.

3.2 Populasi Penelitian

. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian), sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga mewakili karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap mewakili populasi” (Iqbal, 2010:84). Karena populasinya terbatas maka metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode “*sensus*” sehingga diperoleh populasi sebanyak 30 responden.

	Karakteristik	Populasi
Pendidikan	SMA	2
	DIII	2
	S1	21
	S2	5
Total		30
Pangkat	II	8
	III	18
	IV	4
Total		30
Lama Bekerja	1-5 Tahun	5
	6-10 Tahun	7
	11-15 Tahun	13
	16-20 Tahun	5
Total		30

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden. Penulis melakukan pengumpulan data dengan dokumentasi, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang diberikan oleh intansi terkait..

3.4 Skala Pengukuran

Data hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak Likert 1. Nilai (*Score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4 dan 5. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini.

Keterangan (Pilihan)	Score
1. Sangat tidak setuju	1
2. Tidak setuju	2
3. Kurang Setuju	3
4. Setuju	4
5. Sangat setuju	5

3.5 Peralatan Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dilakukan dengan menggunakan alat ukur regresi linear berganda dan akan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product Social Siance*) versi 20, adapun formulanya sebagai berikut:

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

dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Disiplin

b₂ = Koefisien regresi Motivasi

b₃ = Koefisien regresi Komitmen

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

X₃ = Komitmen

e = Faktor pengganggu

3.6 Pengujian Statistik

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F secara parsial dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan (convidend interval 95 %) atau tingkat kesalahannya (alpha) α sebesar 0,05.

Jika statistik $F_{\text{hitung}} > \text{statistik } F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan Jika statistik $F_{\text{hitung}} < \text{statistik } F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak

Pegujian Hipotesis uji f

Kriteria	Hipotesis
$H_{01}: \beta_i = 0$	Tidak adanya pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
$H_{a1}: \beta_i \neq 0$	Adanya pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
$H_{02}: \beta_2 = 0$	Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh secara parsial terhadap kinerja aparatur Pemerintah Aceh
$H_{a2}: \beta_2 \neq 0$	Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
$H_{03}: \beta_3 = 0$	Tidak adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh secara parsial terhadap kinerja aparatur Pemerintah Aceh
$H_{a3}: \beta_3 \neq 0$	Adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh secara parsial terhadap kinerja aparatur Pemerintah Aceh

Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria	Hipotesis
$H_{01}: \beta_i, \beta_2, \beta_3 = 0$	Tidak adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
$H_{a1}: \beta_i, \beta_2, \beta_3 \neq 0$	Adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

3.7 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Ukuran	Skala	Item Pertayaan
Independen						
1.	Disiplin	Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur (Dessler, 2011 : 275)	Masuk dan keluar sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	1-5	Likert	A1
			Selalu tepat dalam penyiapan hasil pekerjaan	1-5	Likert	A2
			Peraturan kedisiplinan	1-5	Likert	A3
			Selalu mengikuti apel resmi	1-5	Likert	A4
			Masuk dan pulang kantor tepat waktu	1-5	Likert	A5
			Tidak pernah menyianyiakan waktu	1-5	Likert	A6
			Pemanfaatan waktu dalam bekerja (Gibson dkk, 2012:188)	1-5	Likert	A7
2.	Motivasi	Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Anwar dan Trinton, 2015:323).	Motivasi Yang Tinggi	1-5	Likert	B1
			Tidak Pernah Merasa Bosan	1-5	Likert	B2
			Giat Dan Penuh Motivasi	1-5	Likert	B3
			Diselesaikan Tepat Waktu	1-5	Likert	B4
			Selalu Kuat Dalam Bekerja	1-5	Likert	B5
			Motivasi Sangat Tinggi	1-5	Likert	B6
			Pengembangan Kemampuan (Reni 2015)	1-5	Likert	B7
3.	Komitmen Kerja	Komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu (Michael, 2012:136)	Memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja	1-5	Likert	C1
			Sangat berpengalaman	1-5	Likert	C2
			Sangat setia dalam bekerja	1-5	Likert	C3
			Selalu terlibat dalam organisasi di tempat bekerja	1-5	Likert	C4
			Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja	1-5	Likert	C5
			Komitmen yang tinggi memberikan	1-5	Likert	C6

			kepuasan dalam bekerja			
			Komitmen yang tinggi membuat lebih bersemangat (Charles, 2012:9-25)	1-5	Likert	C7
Dependen						
6.	Kinerja	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar dan Trinton (2015:325)	Kualitas Dan Kuantitas Hasil Kerja	1-5	Likert	D1
			Selalu Sesuai Dengan Standart Kualitas	1-5	Likert	D2
			Selalu Sesuai Dengan Target	1-5	Likert	D3
			Menyelesaikan Pekerjaan	1-5	Likert	D4
			Menetapkan Antara Target Kerja Dan Hasil Kerja	1-5	Likert	D5
			Pengetahuan	1-5	Likert	D6
			Mengaplikasikan (Mathis2011),	1-5	Likert	D7

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya di ukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, sehingga instrumen yang diharapkan konsisten. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Person Product Moument Coefficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*). Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan ditujukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi dan rendahnya keandalan digambarkan melalui *koefisien*

reliabilitas dalam suatu angka tertentu. Dalam pengujian keandalan ini digunakan tes konsistensi internal yaitu system pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan di uji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Menurut Malhotra (2015:67) koefisien minimum yang dapat diterima jika $\alpha \geq 0,60$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Setelah kusioner diedarkan sebanyak 30 lembar ternyata semua kuisisioner terisi dengan sempurna, dan secara keseluruhan semua kuisisioner dapat digunakan semuanya untuk dianalisa. Karakteristik sampel berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Wanita	12	40
	b. Pria	18	60
2	Status		
	a. Menikah	21	70,0
	b. Belum Menikah	8	26,7
	c. Janda	1	3,3
	d. Duda	0	0
3	Tingkat Pendidikan		
	a. SLTA	2	6,7
	b. AKADEMI	2	6,7
	c. SARJANA (S1)	21	70,0
	d. PASCA SARJANA (S2)	5	16,7
5	Pendapatan		
	a. Rp. 1.000.000 s.d 1.999.999	2	6,7
	b. Rp. 2.000.000 s.d 2.999.999	6	20,0
	c. Rp. 3.000.000 s. d 3.999.999	10	33,3
	d. Di atas Rp. 4.000.000	12	40,0

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini pegawai yang berjenis kelamin wanita sebanyak 40 persen dan pria sebanyak 60 persen. Responden yang sudah menikah sebanyak 70 persen, yang belum menikah sebanyak 26,7 persen dan janda sebanyak 3,3 persen. Tingkat pendidikan responden tamatan SLTA sebanyak 6,7 persen, tamatan Akademi sebanyak 6,7 persen. Tamatan Sarjana sebanyak 70 persen dan tamatan pasca sarjana sebanyak 16,7 persen. Pendapatan pegawai antara Rp. 1.000.000 s.d 1.999.999 sebanyak 6,7 persen, pendapatan pegawai antara Rp. 2.000.000 s.d 2.999.999 sebanyak 20 persen, dan pendapatan pegawai antara Rp. 3.000.000 s. d 3.999.999 sebanyak 33,3 persen dan pegawai yang memiliki pendapatan lebih dari Rp. 4.000.000 sebanyak 40 persen.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Corellation	Nilai kritis (r)	Keterangan
kinerja	A1	0,897**	0,2113	Valid
	A2	0,933**	0,2113	Valid
	A3	0,915**	0,2113	Valid
	A4	0,921**	0,2113	Valid
	A5	0,890**	0,2113	Valid
	A6	0,909**	0,2113	Valid
	A7	0,874**	0,2113	Valid

Tabel 4.2 Lanjutan

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Corellation	Nilai kritis (r)	Keterangan
Disiplin	B1	0,539**	0,2113	Valid
	B2	0,863**	0,2113	Valid
	B3	0,944**	0,2113	Valid
	B4	0,792**	0,2113	Valid
	B5	0,863**	0,2113	Valid
	B6	0,863**	0,2113	Valid
	B7	0,932**	0,2113	Valid
Motivasi kerja	C1	0,946**	0,2113	Valid
	C2	0,963**	0,2113	Valid
	C3	0,965**	0,2113	Valid
	C4	0,790**	0,2113	Valid
	C5	0,790**	0,2113	Valid
	C6	0,980**	0,2113	Valid
	C7	0,851**	0,2113	Valid
Komitmen	D1	0,869**	0,2113	Valid
	D2	0,861**	0,2113	Valid
	D3	0,944**	0,2113	Valid
	D4	0,900**	0,2113	Valid
	D5	0,889**	0,2113	Valid
	D6	0,899**	0,2113	Valid
	D7	0,944**	0,2113	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan hasil penelitian dari Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,2113 (Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product-Moment untuk $n = 30$), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama sehingga data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauhmana variabel penelitian realibel sehingga dapat dilanjutkan untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,973	Handal
2	Disiplin	0,953	Handal
3	Motivasi Kerja	0,976	Handal
4	Komitmen	0,979	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 uji kehandalan dapat diketahui bahwa nilai alpha (α) untuk masing-masing variabel diperoleh lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat *Cronbach Alpha* (α) sebagaimana di persyaratkan oleh Malhotra.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja maka dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda memberikan hasil yang maksimal			2	6,7	12	40,0	12	40,0	4	13,3	30	3,6000
2	Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan			3	10,0	8	26,7	15	50,0	4	13,3	30	3,6667
3	Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai dengan target	2	6,7	2	6,7	5	16,7	17	56,7	4	13,3	30	3,6333
4	Menyelesaikan pekerjaan selalau tepat waktu					11	36,7	15	50,0	4	13,3	30	3,7667
5	Penetapan antara target kerja dan hasil kerja selalu sesuai	3	10,0			7	23,3	16	53,3	4	13,3	30	3,6000
6	Pengetahuan anda terhadap pekerjaan anda sangat anda dalam	4	13,3			6	20,0	16	53,3	4	13,3	30	3,5333
7	anda mampu mengaplikasikan semua fasilitas kerja anda dengan baik					14	46,7	12	40,0	4	13,3	30	3,6667
Means (rerata) = 3,6667													

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rerata tanggapan responden terhadap kinerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan ” Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda memberikan hasil yang maksimal” diperoleh nilai rerata sebesar 3,6. Tanggapan responden terhadap pernyataan ”Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan” diperoleh nilai rerata sebesar 3,67. Tanggapan responden terhadap pernyataan” Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai dengan target” diperoleh nilai rerata sebesar 3,6333. Tanggapan responden terhadap pernyataan ”Menyelesaikan pekerjaan selalau tepat waktu ” diperoleh nilai rerata sebesar 3,7667. Tanggapan responden terhadap pernyataan ” Penetapan antara target kerja dan hasil kerja selalu sesuai ” diperoleh nilai rerata

sebesar 3,600. Tanggapan responden terhadap pernyataan ” Pengetahuan anda terhadap pekerjaan anda sangat anda alami ” diperoleh nilai rerata sebesar 3,533. Tanggapan responden terhadap pernyataan ” Anda mampu mengaplikasikan semua fasilitas kerja anda dengan baik ” diperoleh nilai rerata sebesar 3,6667. Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja sebesar 3,6381, yang artinya kinerja adalah memuaskan.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel disiplin pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh maka dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Menurut anda jam kerja yang ditetapkan saat ini cukup wajar							26	86,7	4	13,3	30	4,1333
2	Pekerjaan yang ada anda diselesaikan selalu tepat waktu					8	26,7	18	60,0	4	13,3	30	3,8667
3	Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi	4	13,3	1	3,3	10	33,3	11	36,7	4	13,3	30	3,3333
4	Anda selalu mengikuti apel resmi maupun rutin					10	33,3	16	53,3	4	13,3	30	3,8000
5	Anda masuk dan pulang kantor selalu tepat waktu					8	26,7	18	60,0	4	13,3	30	3,8667
6	Anda tidak pernah menyianyiakan waktu					8	26,7	18	60,0	4	13,3	30	3,8667
7	Pemanfaatan waktu dalam bekerja anda lakukan dengan baik					5	16,7	21	70,0	4	13,3	30	3,9667
Means (rerata) = 3,8333													

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden terhadap disiplin\.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “Menurut anda jam kerja yang ditetapkan saat ini cukup wajar” diperoleh nilai rerata sebesar 4,1333. Tanggapan responden

terhadap pernyataan “Pekerjaan yang ada anda diselesaikan selalu tepat waktu” diperoleh nilai rerata sebesar 3,8667. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi” diperoleh nilai rerata sebesar 3,3333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda selalu mengikuti apel resmi maupun rutin” diperoleh nilai rerata sebesar 3,8000. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda masuk dan pulang kantor selalu tepat waktu” diperoleh nilai rerata sebesar 3,8667. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda tidak pernah menyianyiakan waktu” diperoleh nilai rerata sebesar 3,8667. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pemanfaatan waktu dalam bekerja anda lakukan dengan baik” diperoleh nilai rerata sebesar 3,9667. Nilai rerata disiplin sebesar **3,8333**. Artinya pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh termasuk disiplin.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh maka dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja			6	20,0	9	30,0	11	36,7	4	13,3	30	3,4333
2	Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja	2	6,7	2	6,7	11	36,7	11	36,7	4	13,3	30	3,4333
3	Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi	3	10,0	1	3,3	11	36,7	11	36,7	4	13,3	30	3,4000
4	Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu			3	10,0	12	40,0	11	36,7	4	13,3	30	3,5333
5	Keinginan kuat selalu dalam bekerja			3	10,0	12	40,0	11	36,7	4	13,3	30	3,5333
6	Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi	4	13,3	4	13,3	7	23,3	11	36,7	4	13,3	30	3,2333
7	Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan poekerjaan					15	50,0	11	36,7	4	13,3	30	3,6333
Means (rerata) = 3,4571													

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja” diperoleh nilai rerata sebesar 3,4333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja” diperoleh nilai rerata sebesar 3,4333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi” diperoleh nilai rerata sebesar 3,4000. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu” diperoleh nilai rerata sebesar 3,5333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Keinginan kuat selalu dalam bekerja” diperoleh nilai rerata sebesar 3,5333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi” diperoleh nilai rerata sebesar 3,2333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan ” diperoleh nilai rerata sebesar 3,6333. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebesar 3,4571, yang artinya motivasi kerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh relatif termotivasi atau biasa saja.

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap variabel komitmen pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh maka dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Anda memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja	3	10,0			3	10,0	16	53,3	8	26,7	30	3,8667
2	Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini	4	13,3			1	3,3	21	70,0	4	13,3	30	3,7000
3	Anda termasuk pegawai sangat setia/loyal dalam bekerja			4	13,3	4	13,3	18	60,0	4	13,3	30	3,7333
4	Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja			3	10,0	2	6,7	21	70,0	4	13,3	30	3,8667
5	Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda					5	16,7	21	70,0	4	13,3	30	3,9667
6	Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja			4	13,3	3	10,0	19	63,3	4	13,3	30	3,6333
7	Komitmen kerja yang tinggi membuat anda bekerja lebih bersemangat			4	13,3	4	13,3	18	60,0	4	13,3	30	3,7333
Means (rerata) = 3,7857													

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pemberian komitmen pegawai. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja” diperoleh nilai rerata sebesar 3,8667. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini” diperoleh nilai rerata sebesar 3,7000. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda termasuk pegawai sangat setia/loyal dalam bekerja” diperoleh nilai rerata sebesar 3,7333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja” diperoleh nilai rerata sebesar 3,8667. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda” diperoleh nilai rerata sebesar 3,9667. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja”

diperoleh nilai rerata sebesar 3,6333. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Komitmen kerja yang tinggi membuat anda berkerja lebih bersemangat” diperoleh nilai rerata sebesar 3,7333. Nilai Rata-rata pemberian Komitmen pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 3,7857, artinya rata-rata responden memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

4.4 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan alat ukur regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	1,176	,116		10,096	,000	,936	1,415
1 Disiplin	,076	,091	,110	2,842	,008	-,262	,110
Motivasi Kerja	1,121	,265	1,504	4,226	,000	,576	1,666
Komitmen	,313	,228	,429	2,369	,003	-,782	,157

Sumber : Hasil Pengolahan Data (diolah, 2021)

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan akhir estimator yaitu $Y = 1,176 + 0,076 X_1 + 1,121 X_2 + 0,313 X_3 + e$. Persamaan tersebut mengandung pengertian bahwa :

- Konstanta sebesar 1,176 artinya apabila variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh 1,176 persen.
- Apabila variabel disiplin kerja mengalami perubahan sebesar 1 persen maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,076 persen dengan asumsi variabel, motivasi kerja dan komitmen kerja dianggap tetap. Hubungan positif antara disiplin dengan kinerja artinya setiap kali adanya peningkatan disiplin maka disiplin ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya setiap kali adanya penurunan disiplin maka kinerja juga ikut mengalami penurunan.
- Apabila variabel motivasi kerja mengalami perubahan sebesar 1 persen maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 1,121 persen dengan asumsi variabel disiplin kerja dan komitmen kerja dianggap tetap. Hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja artinya setiap kali adanya peningkatan motivasi kerja maka motivasi kerja ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya setiap kali adanya penurunan motivasi kerja maka kinerja juga ikut mengalami penurunan.
- Apabila variabel komitmen kerja mengalami perubahan sebesar 1 persen maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 1,121 persen dengan asumsi variabel

disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap tetap. Hubungan positif antara komitmen kerja dengan kinerja artinya setiap kali adanya peningkatan komitmen kerja maka komitmen kerja ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya setiap kali adanya penurunan komitmen kerja maka kinerja juga ikut mengalami penurunan.

- Nilai error term sebesar $(e = 100 - R^2)$ ($e = 100 - 95,5$) = 4,5 persen artinya kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini sebesar 4,5 persen seperti kompensasi, produktivitas kerja, pendidikan, pelatihan dan lain-lain

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,977 ^a	,955	,950	,13926	,955	183,626	3	26	,000

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data (diolah, 2021)

Dari Tabel 4.9 diatas diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,977, menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja sangat erat hubungannya terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh yaitu sebesar 97,7 persen. Sementara koefisien determinan (R^2) bernilai 0,955 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan

Aceh sebesar 95,5 persen dan sisanya sebesar 3,5 persen di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial, uji t memperlihatkan signifikan pengaruh variabel bebas secara partial terhadap variabel terikat.

- Hipotesis I dilihat dari koefesienya $\beta_1 \neq 0$ maka menolak hipotesis (H_0), menerima hipotesis alternatif (H_a) dengan nilai t-hit > dari nilai t-tab (2,842 > 1,9845). maka Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- Hipotesis II dilihat dari koefesienya $\beta_2 \neq 0$ maka menolak hipotesis (H_0), menerima hipotesis alternatif (H_a) dengan nilai t-hit > dari nilai t-tab (4,226 > 1,9845). maka Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- Hipotesis III dilihat dari koefesienya $\beta_3 \neq 0$ maka menolak hipotesis (H_0), menerima hipotesis alternatif (H_a) dengan nilai t-hit > dari nilai t-tab (2,369 > 1,9845). maka Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variabel Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

b. Uji Secara Simultan (Bersama-sama)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F memperlihatkan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis IV dilihat dari koefesienya $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ maka menolak hipotesis (H_0), menerima hipotesis alternatif (H_a) dengan nilai $F_{\text{hit}} >$ dari nilai F_{tabel} ($183,626 > 3,938$). maka hal ini menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Wali, (2012) dan Setyaningdyah (2013) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Sulystianto, (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja. Sulystianto, (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi disiplin maka kinerja akan semakin meningkat dan begitu juga sebaliknya.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian ini sejalan dengan Dawud (2012) dan Effendy (2013), menyatakan bahwa

hubungan motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai adalah: semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di dalam bidangnya. Hasil pengujian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tommy Melitza (2011), Listianto dan Setiaji (2013), dan Sri (2010), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003), dan Walumbwa, et.al. (2014), menyatakan bahwa: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Komitmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono, (2010), seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan apa pun untuk kemajuan organisasi. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja (Sarmawa, 2015). Berarti pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Rashid et al (2003) menunjukkan efek positif antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat di ambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan disiplin kerja, Motivasi kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh di Kota Banda Aceh.
2. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan disiplin kerja, Motivasi kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh di Kota Banda Aceh.

5.2 Saran-saran

Diharapkan kepada kepala UPTD PPMHP Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh supaya memperhatikan kembali berbagai indikator dari disiplin, komitmen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sehingga kemampuan pegawai dapat ditingkatkan lebih baik. Dengan melakukan :

1. Rapat Evaluasi bulanan dengan seluruh pegawai UPTD PPMHP Aceh
2. Melakukan Audit Internal kinerja secara berkala setiap tahun nya
3. Pelaksanaan apel pagi setiap senin di lingkup UPTD PPMHP Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim dan Wiyono (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. **Jurnal Inovasi** Volume. ISSN Vol 1 No 3.
- Andi (2011) Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja. **Jurnal Manajemen Bisnis**. ISSN Vol 3 No 2: 83-92.
- Anwar Prabu Mangkunegara, dan Tinton Rumbungan Octorend, (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). **Universal Journal of Management**. Vol.3. No.8: 318-328.
- Arifin Muhammad (2013) The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)** e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 5 (Jan. - Feb. 2013), PP 01-07 www.iosrjournals.org
- Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo (2015) Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model. **International Journal of Business and Management**. Volume 4 Issue 2: PP.52-58
- Blum (2010). **Human Resources and Personel Management**, Boston: McGraw Hill, In
- Charles O'Reilly, (2012). The Relationship Between Pay for Performance Perception & Pay Satisfaction. **Journal Personal Psychology**. Vol 1.2.
- Davis, Keith & Frederick, William, (2012). **Business and Society**, Fifth Edition, Mc.Graw-Hill, Japan.
- Dawud Ari Wibowo (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bagian RnD PT. **Jurnal Manajemen Bisnis**. ISSN Vol 2 No 5.
- Dessler, Gary.(2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa Benyamin Molan Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Prenhallindo, Jakarta.
- Dirtanto (2011). **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin, B. (2010). **Manajemen Personalialia**. Alih Bahasa Moh. Masud, Edisi Keenam, Jilid Keenam, Erlangga, Jakarta.

- Giselli dan Brown (2009:210). **Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work**. New Jersey: Prentice-Hall International
- Gibson, James, L, dkk,(2012). **Organisasi, Alih Bahasa Djarkasih Edisi Kelima**, Jilid Kesatu, Cetakan Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**. Bumi Aksara. Jakarta
- Keith Davis, & Frederick, William, (2012). **Business and Society**, Fifth Edition, Mc.Graw-Hill, Japan.
- Kaumi Florence Kirimi (2013). Influence of Selected Motivational Factors on the Performance of Secondary School Agriculture Teachers in Imenti South District, Kenya. **International Journal of Education and Research**. Vol. 1 No. 6 June 2013.
- Lowyer dan Porter (2011). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. 12th Edition. Boston: McGraw-Hill
- Malhotra, Naresh K.(2015). **Marketing Research**. New Jersey: Prentice – Hall.Inc.
- Meyer et al, (2012). Employee Commitment And Motivation: A conceptual analysis and integrative model. **Journal of Applied Psychology**. Vol 89 No 51 : 991–1007.
- Munie (2012), **Manajemen Personalia**. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Modway, R.T., Porter L.W. & Steers, R. M, (2010) **Employee Organization linkages: The Psicology commitment, absenteeism and turn over**. (New York: Academic Press.
- Nafrizal (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi mapolda Aceh. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 7.
- Ozaralli (2013) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dadampaknya Pada Kinerja. **Journal of Management Development**, Vol. 28 No 11 : 149 – 170.
- Reni (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 7: 98-111.

- Riggio, R.E. (2010), **Introduction to Industrial/Organizational Psychology**, Scoott Foresman camp; Co, USA.
- Robbins, Stephen. P. (2011). **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit : Prehallindo, Jakarta.
- Sri Widiastuti (2010) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah. **Jurnal Manajemen Bisnis**. ISSN Vol 3 No 4.
- Setyaningdyah Endang (2013) The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Ijcrb.Webs.Com Interdisciplinary **Journal Of Contemporary Research In Business**. Vol 5 No 3: 43-52.
- Soekidjan, (2012). Organizational rewards and employee commitment: a Chinese study. **Journal of Managerial Psychology**, 27.1, pp : 71-89.
- Steers, RM and Porter, L. W., (2011). **Motivation and Work Behavior**, Accademic Press, New York.
- Sulystianto Eko, Sigit Santosa (2013). Pengaruh Motivasi dari Pimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Balai Karantina Ikan Kelas Ii Tanjung Emas – Semarang). **Manajemen Bisnis Syariah**. Vol 1. No2.
- Suryana, (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 4: 73-81.
- Sule dan Saefullah (2015), Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perusahaan **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 1, No 3: 46-52.
- Tiffin, C.A., Birjulin. A. (2010). Organizational Politics and Organizational Support as A Predictor of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviour, **Journal of Organizational Behavior**, 20 (105-127).
- Toar Sitepu Agripa. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. **Jurnal EMBA** 1125 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133. 2013.
- Tommy Melitza (2011) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero). **Jurnal Fokus Ekonomi**. Vol 1. No.4: 87-91.

Walumbwa, et.al. (2014), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 1, No 2: 21-29.

Wali Fajar Haryo Legowo. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. JM (Jaya Motor) Semarang. **Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis**. Vol 3 No 8.

Zaim Halil. (2012). Casual Analysis Of Employee Satisfaction And Performance: A Field Study In The Finance Sector. **International Journal Of Business And Management Studies** Vol 4, No 2. ISSN: 1309-8047 (Online).2012.

Zaim Halil dan Kurt İrfan (2012). Analyzing the Facets of Job Satisfaction and Individual Performance: A Field Study in Turkish Financial Sector. **Tbilisi - Batumi, Georgia**. May 24, 2012 - May 26, 2012

Lampiran 1 : Kuisioner

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TEHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PPMHP DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH

No. Identitas :

Petunjuk :

Berilah jawaban anda dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang Anda pilih.

STS = Sangat Tidak Setuju,

TS = Tidak Setuju,

N = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

I. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

☐ Pria ☐ Wanita

2. Tingkat Pendidikan

☐ SLTA ☐ SARJANA MUDA
☐ SARJANA (S1) ☐ PASCA SARJANA (S2)
☐ AKADEMI

3. Status Perkawinan

☐ Menikah ☐ Belum Menikah
☐ Duda ☐ Janda

4. Pendapatan per bulan

- a. Rp. 1.000.000 s.d 1.999.999
- b. Rp. 2.000.000 s.d 2.999.999
- c. Rp. 3.000.000 s. d 3.999.999
- d. > Rp. 4.000.000

II. Variabel Kinerja

	STS	TS	N	S	SS
1. Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda memberikan hasil yang maksimal	☐	☐	☐	☐	☐
2. Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan	☐	☐	☐	☐	☐
3. Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai dengan target	☐	☐	☐	☐	☐
4. Menyelesaikan pekerjaan selalau tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐
5. Penetapan antara target kerja dan hasil kerja selalu sesuai	☐	☐	☐	☐	☐
6. Pengetahuan anda terhadap pekerjaan anda sangat anda dalam	☐	☐	☐	☐	☐
7. anda mampu mengaplikasikan semua fasilitas kerja anda dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐

III. Variabel Disiplin

	STS	TS	N	S	SS
1. Menurut anda jam kerja yang ditetapkan saat ini cukup wajar	☐	☐	☐	☐	☐
2. Pekerjaan yang ada anda diselesaikan selalu tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐
3. Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi	☐	☐	☐	☐	☐
4. Anda selalu mengikuti apel resmi maupun rutin	☐	☐	☐	☐	☐
5. Anda masuk dan pulang kantor selalu tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐
6. Anda tidak pernah menyianyiakan waktu	☐	☐	☐	☐	☐
7. Pemanfaatan waktu dalam bekerja anda lakukan dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐

IV. Variabel Motivasi

	STS	TS	N	S	SS
1. Mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
3. Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi	☐	☐	☐	☐	☐
4. Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐
5. Keinginan kuat selalu dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
6. Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi	☐	☐	☐	☐	☐
7. Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐

V. Variabel Komitmen

	STS	TS	N	S	SS
1. Anda memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
2. Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini	☐	☐	☐	☐	☐
3. Anda termasuk pegawai sangat setia/loyal dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
4. Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
5. Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda	☐	☐	☐	☐	☐
6. Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
7. Komitmen kerja yang tinggi membuat anda berkerja lebih bersemangat	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 2 : Data Olahan

No	K1	K2	K3	K4	K5
1.	1	1	1	2	1
2.	1	3	1	1	1
3.	1	3	1	3	1
4.	1	3	1	3	1
5.	1	4	1	4	1
6.	1	3	1	3	1
7.	1	3	1	2	1
8.	1	2	2	3	1
9.	1	2	2	1	1
10.	1	1	1	3	1
11.	1	3	1	2	1
12.	1	3	2	4	1
13.	2	4	2	4	2
14.	2	3	2	4	2
15.	2	3	1	4	2
16.	2	3	1	4	2
17.	2	4	1	4	2
18.	2	3	1	4	2
19.	2	3	1	4	2
20.	2	3	1	4	2
21.	2	3	1	4	2
22.	2	3	1	4	2
23.	2	4	2	2	2
24.	2	3	1	3	2
25.	2	3	1	3	2
26.	2	3	1	3	2
27.	2	3	1	3	2
28.	2	3	4	3	2
29.	2	3	2	2	2
30.	2	4	2	2	2

No	Kinerja							Disiplin						
1.	2	2	1	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3
2.	2	2	1	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3
3.	3	2	2	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3
4.	3	3	2	3	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3
5.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
6.	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
7.	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
8.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
9.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
10.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
24.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
25.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
26.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Motivasi							Komitmen						
1.	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2
2.	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2
3.	2	2	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2
4.	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2
5.	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
10.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23.	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24.	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3
25.	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3
26.	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3
27.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Statistics			
	N		Mean
	Valid	Missing	
Jenis Kelamin Anda	30	0	1,6000
Pendidikan terakhir	30	0	2,9667
Status Anda	30	0	1,3667
Pendapatan Per Bulan	30	0	3,0667

Frequency Table

Jenis Kelamin Anda				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid wanita	12	40,0	40,0	40,0
Pria	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	6,7	6,7	6,7
Sarjana Muda	2	6,7	6,7	13,3
Sarjana	21	70,0	70,0	83,3
Pasca Sarjana	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Status Anda				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid " Menikah	21	70,0	70,0	70,0
" Belum Menikah	8	26,7	26,7	96,7
" Janda	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pendapatan Per Bulan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 1.000.000 s.d 1.999.999	2	6,7	6,7	6,7
Rp. 2.000.000 s.d 2.999.999	6	20,0	20,0	26,7
Rp. 3.000.000 s. d 3.999.999	10	33,3	33,3	60,0
Di atas Rp. 4.000.000	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Analisis Frequency

Statistics			
	N		Mean
	Valid	Missing	
Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda memberikan hasil yang maksimal	30	0	3,6000
Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan	30	0	3,6667
Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai dengan target	30	0	3,6333
Menyelesaikan pekerjaan selalau tepat waktu	30	0	3,7667
Penetapan antara target kerja dan hasil kerja selalu sesuai	30	0	3,6000
Pengetahuan anda terhadap pekerjaan anda sangat anda alami	30	0	3,5333
anda mampu mengaplikasikan semua fasilitas kerja anda dengan baik	30	0	3,6667
Menurut anda jam kerja yang ditetapkan saat ini cukup wajar	30	0	4,1333
Pekerjaan yang ada anda diselesaikan selalu tepat waktu	30	0	3,8667
Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi	30	0	3,3333
Anda selalu mengikuti apel resmi maupun rutin	30	0	3,8000
Anda masuk dan pulang kantor selalu tepat waktu	30	0	3,8667
Anda tidak pernah menyianyiakan waktu	30	0	3,8667
Pemanfaatan waktu dalam bekerja anda lakukan dengan baik	30	0	3,9667
Mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja	30	0	3,4333
Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja	30	0	3,4333
Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi	30	0	3,4000
Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu	30	0	3,5333
Keinginan kuat selalu dalam bekerja	30	0	3,5333
Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi	30	0	3,2333
Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	30	0	3,6333
Anda memiliki komitmen yang tingi dalam bekerja	30	0	3,8667
Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini	30	0	3,7000
Anda termasuk pengawai sangat setia/loyal dalam bekerja	30	0	3,7333
Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja	30	0	3,8667
Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda	30	0	3,9667
Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja	30	0	3,6333
Komitmen kerja yang tinggi membuat anda berkerja lebih bersemangat	30	0	3,7333

Frequency Table

Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda memberikan hasil yang maksimal				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Kurang Setuju	12	40,0	40,0	46,7
Valid Setuju	12	40,0	40,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Kurang Setuju	8	26,7	26,7	36,7
Valid Setuju	15	50,0	50,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai dengan target

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Tidak Setuju	2	6,7	6,7	13,3
Kurang Setuju	5	16,7	16,7	30,0
Setuju	17	56,7	56,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Menyelesaikan pekerjaan selalau tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	11	36,7	36,7	36,7
Setuju	15	50,0	50,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Penetapan antara target kerja dan hasil kerja selalu sesuai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Kurang Setuju	7	23,3	23,3	33,3
Setuju	16	53,3	53,3	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pengetahuan anda terhadap pekerjaan anda sangat anda dalam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Kurang Setuju	6	20,0	20,0	33,3
Setuju	16	53,3	53,3	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

anda mampu mengaplikasikan semua fasilitas kerja anda dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	14	46,7	46,7	46,7
Setuju	12	40,0	40,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Menurut anda jam kerja yang ditetapkan saat ini cukup wajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	26	86,7	86,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pekerjaan yang ada anda diselesaikan selalu tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	26,7	26,7	26,7
Setuju	18	60,0	60,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	1	3,3	3,3	16,7
Kurang Setuju	10	33,3	33,3	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda selalu mengikuti apel resmi maupun rutin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
Setuju	16	53,3	53,3	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda masuk dan pulang kantor selalu tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	26,7	26,7	26,7
Setuju	18	60,0	60,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda tidak pernah menyianyiakan waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	26,7	26,7	26,7
Setuju	18	60,0	60,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pemanfaatan waktu dalam bekerja anda lakukan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	16,7	16,7	16,7
Setuju	21	70,0	70,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Kurang Setuju	9	30,0	30,0	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Tidak Setuju	2	6,7	6,7	13,3
Kurang Setuju	11	36,7	36,7	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Tidak Setuju	1	3,3	3,3	13,3
Kurang Setuju	11	36,7	36,7	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Kurang Setuju	12	40,0	40,0	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Keinginan kuat selalu dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Kurang Setuju	12	40,0	40,0	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	4	13,3	13,3	26,7
Kurang Setuju	7	23,3	23,3	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan poekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	15	50,0	50,0	50,0
Setuju	11	36,7	36,7	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda memiliki komitmen yang tingi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Kurang Setuju	3	10,0	10,0	20,0
Setuju	16	53,3	53,3	73,3
Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Kurang Setuju	1	3,3	3,3	16,7
Setuju	21	70,0	70,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda termasuk pengawai sangat setia/loyal dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Kurang Setuju	4	13,3	13,3	26,7
Setuju	18	60,0	60,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Kurang Setuju	2	6,7	6,7	16,7
Valid Setuju	21	70,0	70,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	5	16,7	16,7	16,7
Valid Setuju	21	70,0	70,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Kurang Setuju	3	10,0	10,0	23,3
Valid Setuju	19	63,3	63,3	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Komitmen kerja yang tinggi membuat anda berkerja lebih bersemangat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Kurang Setuju	4	13,3	13,3	26,7
Valid Setuju	18	60,0	60,0	86,7
Sangat Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Uji Reliabilita

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	Kinerja
Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda	Pearson Correlation	1	,904**	,845**	,886**	,840**	,814**	,953**	,897**
memberikan hasil yang maksimal	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan	Pearson Correlation	,904**	1	,922**	,943**	,954**	,922**	,842**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai	Pearson Correlation	,845**	,922**	1	,808**	,954**	,969**	,719**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

dengan target	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Menyelesaikan pekerjaan	Pearson	,886**	,943**	,808**	1	,816**	,816**	,905**	,921**
selalu tepat waktu	Correlation	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Penetapan antara target	Pearson	,840**	,954**	,954**	,816**	1	,950**	,725**	,890**
kerja dan hasil kerja	Correlation	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
selalu sesuai	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengetahuan anda	Pearson	,814**	,922**	,969**	,816**	,950**	1	,720**	,909**
terhadap pekerjaan anda	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
sangat anda alami	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
anda mampu	Pearson	,953**	,842**	,719**	,905**	,725**	,720**	1	,874**
mengaplikasikan semua	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
fasilitas kerja anda	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
dengan baik	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson	,897**	,933**	,915**	,921**	,890**	,909**	,874**	1
	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Correlations							Disiplin
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
Menurut anda jam kerja	Pearson	1	,719**	,561**	,721**	,719**	,719**	,741**	,539**
yang ditetapkan saat ini	Correlation		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002
cukup wajar	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pekerjaan yang ada anda	Pearson	,719**	1	,849**	,924**	1,000**	1,000**	,874**	,863**
diselesaikan selalu tepat	Correlation	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
waktu	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Peraturan kedisiplinan	Pearson	,561**	,849**	1	,833**	,849**	,849**	,908**	,944**
yang sudah dibuat harus	Correlation	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000
selalu dipenuhi	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Anda selalu mengikuti	Pearson	,721**	,924**	,833**	1	,924**	,924**	,821**	,792**
apel resmi maupun rutin	Correlation	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Anda masuk dan pulang	Pearson	,719**	1,000**	,849**	,924**	1	1,000**	,874**	,863**
kantor selalu tepat waktu	Correlation	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Anda tidak pernah	Pearson	,719**	1,000**	,849**	,924**	1,000**	1	,874**	,863**
menyianyiakan waktu	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pemanfaatan waktu dalam	Pearson	,741**	,874**	,908**	,821**	,874**	,874**	1	,932**
bekerja anda lakukan	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
dengan baik	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin	Pearson	,539**	,863**	,944**	,792**	,863**	,863**	,932**	1
	Correlation	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Sig. (2-tailed)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Correlations							
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	Motivasi Kerja
Mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja	Pearson Correlation	1	,934**	,928**	,828**	,828**	,964**	,927**	,946**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja	Pearson Correlation	,934*	1	,987**	,773**	,773**	,953**	,866**	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi	Pearson Correlation	,928*	,987**	1	,749**	,749**	,956**	,845**	,965**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu	Pearson Correlation	,828*	,773**	,749**	1	1,000**	,810**	,941**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Keinginan kuat selalu dalam bekerja	Pearson Correlation	,828*	,773**	,749**	1,000**	1	,810**	,941**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi	Pearson Correlation	,964*	,953**	,956**	,810**	,810**	1	,866**	,980**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	Pearson Correlation	,927*	,866**	,845**	,941**	,941**	,866**	1	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,946*	,963**	,965**	,790**	,790**	,980**	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Correlations							
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Komitmen
Anda memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja	Pearson Correlation	1	,892**	,871**	,917**	,811**	,904**	,871**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini	Pearson Correlation	,892*	1	,919**	,959**	,901**	,976**	,919**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Anda termasuk pegawai sangat setia/loyal dalam bekerja	Pearson Correlation	,871*	,919**	1	,918**	,909**	,962**	1,000**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja	Pearson	,917*							
	Correlation		,959**	,918**	1	,948**	,940**	,918**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,811*							
	Correlation		,901**	,909**	,948**	1	,890**	,909**	,889**
Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,904*							
Komitmen kerja yang tinggi membuat anda berkerja lebih bersemangat	Correlation		,976**	,962**	,940**	,890**	1	,962**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Komitmen	Pearson	,871*							
	Correlation		,919**	1,000**	,918**	,909**	,962**	1	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,869*							
	Correlation		,861**	,944**	,900**	,889**	,899**	,944**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 6 : Uji Validitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,973	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas dan kuantitas hasil kerja anda memberikan hasil yang maksimal	3,6000	,81368	30
Hasil pekerjaan anda selalu sesuai dengan standart kualitas yang diterapkan	3,6667	,84418	30
Output yang anda hasilkan dari pekerjaan anda selalu sesuai dengan target	3,6333	1,03335	30
Menyelesaikan pekerjaan selalau tepat waktu	3,7667	,67891	30
Penetapan antara target kerja dan hasil kerja selalu sesuai	3,6000	1,06997	30
Pengetahuan anda terhadap pekerjaan anda sangat anda dalam	3,5333	1,16658	30
anda mampu mengaplikasikan semua fasilitas kerja anda dengan baik	3,6667	,71116	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Menurut anda jam kerja yang ditetapkan saat ini cukup wajar	4,1333	,34575	30
Pekerjaan yang ada anda diselesaikan selalu tepat waktu	3,8667	,62881	30
Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi	3,3333	1,18419	30

Anda selalu mengikuti apel resmi maupun rutin	3,8000	,66436	30
Anda masuk dan pulang kantor selalu tepat waktu	3,8667	,62881	30
Anda tidak pernah menyianyiakan waktu	3,8667	,62881	30
Pemanfaatan waktu dalam bekerja anda lakukan dengan baik	3,9667	,55605	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja	3,4333	,97143	30
Tidak pernah merasa bosan dalam bekerja	3,4333	1,04000	30
Pegawai bekerja dengan giat dan penuh motivasi	3,4000	1,10172	30
Tugas yang diembankan dapat diselesaikan tepat waktu	3,5333	,86037	30
Keinginan kuat selalu dalam bekerja	3,5333	,86037	30
Motivasi dalam bekerjasama juga tinggi	3,2333	1,25075	30
Pengembangan kemampuan juga dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,6333	,71840	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,979	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Anda memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja	3,8667	1,13664	30
Anda memiliki pengalaman cukup baik dibidang kerja anda saat ini	3,7000	1,14921	30
Anda termasuk pegawai sangat setia/loyal dalam bekerja	3,7333	,86834	30
Anda selalu terlibat dalam organisasi di tempat anda bekerja	3,8667	,77608	30
Komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja anda	3,9667	,55605	30
Komitmen yang tinggi memberikan kepuasan anda dalam bekerja	3,6333	1,15917	30
Komitmen kerja yang tinggi membuat anda berkerja lebih bersemangat	3,7333	,86834	30

Lampiran 7 : Analisis Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,977 ^a	,955	,950	,13926	,955	183,626	3	26	,000

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,683	3	3,561	183,626	,000 ^b
	Residual	,504	26	,019		
	Total	11,187	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1,176	,116		10,096	,000	,936	1,415
	Disiplin	,076	,091	,110	2,842	,008	-,262	,110
	Motivasi Kerja	1,121	,265	1,504	4,226	,000	,576	1,666
	Komitmen	,313	,228	,429	2,369	,003	-,782	,157

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Nilai Kritis Untuk Korelasi r *Product-Moment*

N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%		95%	99%		95%	99%
3	0.997	0.999	21	0.433	0.549	39	0.316	0.408	85	0.213	0.278
4	0.95	0.99	22	0.423	0.537	40	0.312	0.403	90	0.207	0.27
5	0.878	0.959	23	0.413	0.526	41	0.308	0.396	95	0.202	0.263
6	0.811	0.917	24	0.404	0.515	42	0.304	0.393	100	0.195	0.256
7	0.754	0.874	25	0.396	0.505	43	0.301	0.389	125	0.176	0.23
8	0.704	0.874	26	0.388	0.496	44	0.297	0.384	150	0.159	0.21
9	0.666	0.798	27	0.381	0.487	45	0.294	0.38	175	0.148	0.194
10	0.632	0.765	28	0.374	0.478	46	0.291	0.276	200	0.138	0.181
11	0.602	0.735	29	0.376	0.47	47	0.288	0.372	300	0.113	0.148
12	0.576	0.708	30	0.361	0.463	48	0.284	0.368	400	0.098	0.128
13	0.553	0.684	31	0.355	0.456	49	0.281	0.364	500	0.088	0.115
14	0.532	0.661	32	0.349	0.449	50	0.297	0.361	600	0.08	0.105
15	0.514	0.641	33	0.344	0.442	55	0.266	0.345	700	0.074	0.097
16	0.497	0.623	34	0.339	0.436	60	0.254	0.33	800	0.07	0.091
17	0.482	0.606	35	0.334	0.43	65	0.244	0.317	900	0.065	0.086
18	0.468	0.59	36	0.329	0.424	70	0.235	0.306	1000	0.062	0.081
19	0.454	0.575	37	0.325	0.418	75	0.227	0.296			
20	0.444	0.561	38	0.32	0.413	80	0.22	0.286			