



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
CAMAT ABUKI KABUPATEN KONAWE”**

---

**Heriswanto**

**Program Studi Manajemen Universitas Lakidende Unaaha**

**(Naskah diterima: 1 Januari 2024, disetujui: 28 Januari 2024)**

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of organizational commitment, job satisfaction and work discipline on employee performance at the District Office of Abuki, Konawe Regency. The population in this study were all Civil Servants who worked at the Abuki Sub-District Office. Sampling using saturated sampling technique, where all members of the population used as samples of this study amounted to 39 people. Qualitative data is data obtained from interviews with leaders and employees of the District Office of Abuki District Konawe. Research type is. Multiple linear regression analysis was used to test statistically the effect of organizational commitment, job satisfaction and work discipline on the performance of the employees of the Sub-district office of Abuki, Konawe Regency. The results of the study show that organizational commitment, job satisfaction and work discipline have a significant effect on employee performance, this means that the higher the commitment, job satisfaction and discipline, the higher the employee's performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, this means that the higher an employee's commitment to his organization, the employee's performance will increase. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, this means that the higher an employee likes his job, the employee's performance will increase. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this means that the higher the discipline of an employee, the higher the employee's performance.*

***Keywords:*** *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Discipline and Performance*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Camat Abuki. Penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian ini berjumlah 39 orang. Data Kualitatif adalah data diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan maupun pegawai Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe. Jenis Penelitian adalah. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji secara statistik Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa

Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi komitmen, kepuasan dan disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, maka pegawai tersebut akan semakin meningkat kinerjanya. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi seorang pegawai menyenangi pekerjaannya, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

## **I. PENDAHULUAN**

**K**inerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Hasibuan (2009 : 38) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan / posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang pegawainya kurang menda-

patkan kepuasan kerja (Robbins, 2006). Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut (Robbins, 2006).

Pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya akan mencapai tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan yang lainnya, walaupun mereka bekerja pada tempat yang sama. Biasanya pegawai akan merasa puas atas pekerjaan yang di jalankan, apabila pekerjaan itu dianggap telah memenuhi harapannya. Usaha menciptakan suasana yang memungkinkan munculnya kepuasan dalam diri para pegawai bisa saja tidak berarti sama sekali, jika muncul hal-hal tidak terduga yang di rasakan pegawai mereka merasakan tidak puas.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai (Heidjrachman & Husnan, 1994). Manullang (1997) berpendapat bahwa disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui

bersama oleh pimpinan dan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan – peraturan dan kebiasaan - kebiasaan. Sedangkan menurut Daviz (1992) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen disamping unsur pemahaman (*understanding*) dan komitmen (ke-sungguhan).

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.2.1. Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006:16). Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2001 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Tika (2006 : 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Tjandra (2005 : 38) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedarmayanti (2007: 147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Simanjuntak (2005:1) dalam bukunya *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja* memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

### **Komitmen Organisasi**

Pegawai merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen yang penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa keberhasilan pegawai untuk mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi

tersebut. Sedangkan Steers dalam (Yuwallia-tin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Mowday (1997:155) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi.

Robbins (2006:92) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan

tujuan organisasi. Disimpulkan dari pendapat para ahli di atas komitmen organisasi adalah keyakinan dan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

#### 2.2.1.1. Jenis-Jenis Komitmen

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1997) mencakup:

- 1) Identifikasi dengan organisasi merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- 3) Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
- 4) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pega-

wai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

- 5) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2010). Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2010). Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan

akan frustrasi (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 2010).

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2006). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "outcome".

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari peni-

lain pekerjaan atau pengalamankerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

### **2.2.2. Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Selanjutnya menurut Hasibuan (2009), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Latimer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simamora (2006) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2010) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang

tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan pegawai dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan oleh instansi untuk tercapainya tujuan organisasi.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe yang beralamat di Kelurahan Abuki Kecamatan Abuki Kabupaten Konawe.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:83). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Camat Abuki berjumlah 39 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2011:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut "Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan tehnik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono

(2011:85), sehingga sampel penelitian ini berjumlah 39 orang.

Data Kualitatif adalah data diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan maupun pegawai Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe, berupa data sejarah berdirinya dan struktur organisasi. Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe. berupa jawaban kuesioner yang disebar. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen berupa sejarah berdirinya dan struktur organisasi Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe.

Untuk mengukur pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dipergunakan alat ukur berupa kuesioner. Kategori jawaban untuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert yang kemudian dilakukan skoring untuk membuat kategori dari masing-masing variabel.

### **IV. HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner, kondisi objektif untuk menilai variabel komitmen organisasi (X1), dalam penelitian ini diukur dengan enam item



indikator. Tanggapan responden terhadap indikator variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi**

Item Pernyataan	Distribusi Jawaban ( Skor )										Total Skor	Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
X1.1.1	9	23,08	15	38,46	9	23,08	6	15,38	0	0,00	144	3,69
X1.1.2	9	23,08	12	30,77	13	33,33	3	7,69	2	5,13	140	3,59
X1.2.1	5	12,82	11	28,21	12	30,77	5	12,82	6	15,38	121	3,10
X1.2.2	16	41,03	15	38,46	4	10,26	4	10,26	0	0,00	160	4,10
X1.3.1	8	20,51	17	43,59	10	25,64	4	10,26	0	0,00	146	3,74
X1.3.2	10	25,64	17	43,59	9	23,08	3	7,69	0	0,00	151	3,87
Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi (X1)												3,68

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3,68 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa komitmen organisasi pegawai pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner, kondisi objektif untuk menilai variabel kepuasan kerja (X2), dalam penelitian ini diukur dengan sepuluh item indikator Tanggapan responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pernyataan	Distribusi Jawaban ( Skor )										Total Skor	Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
X2.1.1	11	28,21	14	35,90	10	25,64	3	7,69	1	2,56	155	3,79
X2.1.2	7	17,95	14	35,90	10	25,64	4	10,26	4	10,26	139	3,41
X2.2.1	18	46,15	14	35,90	4	10,26	3	7,69	0	0,00	172	4,21
X2.2.2	17	43,59	17	43,59	5	12,82	0	0,00	0	0,00	168	4,31
X2.3.1	9	23,08	11	28,21	14	35,90	3	7,69	2	5,13	145	3,56
X2.3.2	5	12,82	11	28,21	12	30,77	6	15,38	5	12,82	132	3,13
X2.4.1	15	38,46	15	38,46	5	12,82	0	0,00	0	0,00	150	3,85
X2.4.2	8	20,51	16	41,03	11	28,21	4	10,26	0	0,00	155	3,72
X2.5.1	13	33,33	18	46,15	5	12,82	3	7,69	0	0,00	166	4,05
X2.5.2	13	33,33	13	33,33	9	23,08	2	5,13	2	5,13	153	3,85
Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja (X2)												3,79

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,79 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan

kan bahwa responden menilai bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner, kondisi objektif untuk

menilai variabel disiplin kerja (X3), dalam penelitian ini diukur dengan delapan item indikator. Tanggapan responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	Distribusi Jawaban ( Skor )										Total Skor	Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X3.1.1	13	33,33	19	48,72	7	17,95	0	0,00	0	0,00	162	4,15
X3.1.2	13	33,33	19	48,72	3	7,69	3	7,69	1	2,17	164	4,03
X3.2.1	12	30,77	17	43,59	8	20,51	2	5,13	0	0,00	161	4,00
X3.2.2	20	51,28	15	38,46	4	10,26	0	0,00	0	0,00	172	4,41
X3.3.1	0	0,00	18	46,15	7	17,95	0	0,00	0	0,00	93	2,38
X3.3.2	12	30,77	18	46,15	5	12,82	3	7,69	1	2,17	161	3,95
X3.4.1	13	33,33	16	41,03	8	20,51	2	5,13	0	0,00	162	4,03
X3.4.2	19	48,72	15	38,46	4	10,26	1	2,56	0	0,00	172	4,33
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X3)												3,85

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel disiplin kerja 3,85 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa disiplin kerja pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner, kondisi objektif untuk menilai variabel kinerja pegawai (Y), dalam penelitian ini diukur dengan sepuluh item indikator. Tanggapan responden terhadap indikator variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	Distribusi Jawaban ( Skor )										Total Skor	Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
Y1.1.1	17	43,59	17	43,59	3	7,69	0	0,00	2	5,13	162	4,21
Y1.1.2	12	30,77	17	43,59	7	17,95	2	5,13	1	2,56	158	3,95
Y1.2.1	14	35,90	20	51,28	5	12,82	0	0,00	0	0,00	165	4,23
Y1.2.2	15	38,46	14	35,90	7	17,95	2	5,13	1	2,56	161	4,03
Y1.3.1	14	35,90	20	51,28	5	12,82	0	0,00	0	0,00	165	4,23
Y1.3.2	15	38,46	14	35,90	7	17,95	2	5,13	1	2,56	161	4,03
Y1.4.1	15	38,46	16	41,03	5	12,82	2	5,13	1	2,56	163	4,08
Y1.4.2	16	41,03	19	48,72	3	7,69	1	2,56	0	0,00	170	4,28
Y1.5.1	12	30,77	18	46,15	6	15,38	2	5,13	1	2,56	159	3,97
Y1.5.2	17	43,59	13	33,33	6	15,38	2	5,13	1	2,56	164	4,10
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)												4,11

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4,11 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Abu-ki Kabupaten Konawe cukup baik.

Uji Validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item- item pada kuesioner

tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product moment* dengan kriteria dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0.30$  (Sugiyono, 2011:127). Hasil perhitungan pengujian validitas instrumen diuraikan pada tabel 4.9. berikut ini :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen

Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keputusan	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keputusan
X1.1.1	0,605	0,30	Valid	X3.1.2	0,619	0,30	Valid
X1.1.2	0,445	0,30	Valid	X3.2.1	0,360	0,30	Valid
X1.2.1	0,744	0,30	Valid	X3.2.2	0,667	0,30	Valid
X1.2.2	0,364	0,30	Valid	X3.3.1	0,688	0,30	Valid
X1.3.1	0,567	0,30	Valid	X3.3.2	0,752	0,30	Valid
X1.3.2	0,474	0,30	Valid	X3.4.1	0,363	0,30	Valid
X2.1.1	0,417	0,30	Valid	X3.4.2	0,715	0,30	Valid
X2.1.2	0,579	0,30	Valid	Y1.1.1	0,703	0,30	Valid
X2.2.1	0,358	0,30	Valid	Y1.1.2	0,582	0,30	Valid
X2.2.2	0,444	0,30	Valid	Y1.2.1	0,689	0,30	Valid
X2.3.1	0,445	0,30	Valid	Y1.2.2	0,563	0,30	Valid
X2.3.2	0,601	0,30	Valid	Y1.3.1	0,689	0,30	Valid
X2.4.1	0,390	0,30	Valid	Y1.3.2	0,563	0,30	Valid
X2.4.2	0,392	0,30	Valid	Y1.4.1	0,743	0,30	Valid
X2.5.1	0,376	0,30	Valid	Y1.4.2	0,747	0,30	Valid
X2.5.2	0,385	0,30	Valid	Y1.5.1	0,602	0,30	Valid
X3.1.1	0,692	0,30	Valid	Y1.5.2	0,688	0,30	Valid

Sumber : data diolah 2019

Tabel 4.9. menunjukkan bahwa hasil uji validitas dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item adalah dinyatakan semua item valid karena diatas dari r kritis (0.30).

#### 4.3.1. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat

diterima dan diatas 0.8 adalah baik, berikut disajikan hasil uji reliabilitas instrumen yang diteliti diuraikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	r hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Komitmen Organisasi (X1)	0,763	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,749	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,746	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,771	0.70	Reliabel

Sumber : data diolah 2019

Tabel 4.10. menunjukkan bahwa semua instrumen variabel adalah reliabel atau diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.7.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik Regresi

##### 4.4.1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang

diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean
	.0000000
Std. Deviation	4,29391573
Most Extreme Differences	Absolute
	.083
	Positive
Negative	.083
	-.077
Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil pengujian tersebut diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), maka asumsi normalitas terpenuhi.

##### 4.4.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) diantara dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF

(*Variance Inflating Factor*), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	Collinearity Statistics
			VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	,748	1,338
	Kepuasan Kerja	,741	1,349
	Disiplin Kerja	,976	1,024

Dari hasil tersebut diatas diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifati non multikolinieritas karena nilai  $VIF < 5$ .

#### 4.5.3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, berikut disajikan tabel koefisien korelasi rank spearman.

Tabel 4.13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	-0,253	0,120	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	-0,262	0,108	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	-0,551	0,757	Homoskedastisitas

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 4.13, menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, artinya tidak

ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga jika data diperbesar tidak menyebabkan residual(kesalahan) semakain besar pula

#### 4.5. Uji Regresi Linear Berganda

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah model sampel representatif terhadap model populasi maka diperlukan pengujian parameter-parameter regresi tersebut berdasarkan nilai statistiknya dengan cara uji serempak (simultan) dengan statistik uji F dan uji parsial dengan statistik uji t. Adapun persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = -10,048 + 0,726X_1 + 0,641X_2 + 0,874X_3$$

##### 4.5.1. Uji Simultan

Uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F, diuraikan dalam tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890,957	3	296,986	14,836	,000 <sup>a</sup>
	Residual	700,633	35	20,018		
	Total	1591,590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas maka nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,836 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,874 ( $14,836 > 2,874$ ) dengan signifikansi F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, maka secara bersama-sama variabel bebas (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## 4.5.2. Uji parsial variabel (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,048	8,803		-1,141	,261
	Komitmen Organisasi	,726	,284	,240	2,556	,018
	Kepuasan Kerja	,641	,210	,274	3,052	,013
	Disiplin Kerja	,874	,184	,664	4,750	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah :  $Y = -10,048 + 0,726X_1 + 0,641X_2 + 0,874X_3$

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji t terhadap variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,556 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel komitmen

organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,052 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

c. Uji t terhadap variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,750 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030, dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

1.6.3 Analisa Koefisien Determinasi  
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,522	4,474

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pada tabel 4.17. menunjukkan bahwa *R square* sebesar 0,560 sehingga koefisien determinasi sebesar 0,560 atau 56%, hal ini berarti bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara keseluruhan oleh variabel bebas yang terdiri dari (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) sebesar 56%, sedangkan sisanya sebesar 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi ( $P Value$ ) sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi ( $P Value$ ) sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan yang dirasakan seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

## **V. KESIMPULAN**

1. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi komitmen, kepuasan dan disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, maka pegawai tersebut akan semakin meningkat kinerjanya
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi seorang pegawai menyenangi pekerjaannya, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplin seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, Michael. 1994. *Performance Management*. London: Kogan Page Ltd. Alih Bahasa: Setiawan, Yogyakarta: Tugu Publishe
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Erlangga: Jakarta
- Ghozali, Imam. (2005). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan: IX. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 1994, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE
- Kreitner, R., 2001. *Organizational Behavior (4t ed)*. Boston: The Mc Graw Hill, Inc
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Penelitian Bisnis: Bagaimana Menulis Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. S. (1995). *Organizational Behavior, Seventh Edition*. Singapore. Mc. Graw Hill.
- Mangkunegara, A.P, 2001, *Management Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, 1997, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia Jakarta
- Mathis, R. I. & Jackson J. H. (2001). *Human Resources Management*. New Jersey. Prentice Hill.



- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: BP. Undip.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment In the work place theory research and application*. California: Sage Publications.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R. (1997). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Palupiningdya, Susanti, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* sebagai variabel *intervening*. Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
- Putra, Pratama M. Aditya, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. Skripsi Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedharmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (1992). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI: Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- Supartha, Parwita. 2012. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.