



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
DINAS PERTANIAN, PANGAN, DAN PERIKANAN DI  
KABUPATEN TANA TIDUNG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**PRIYO ISNOTO**

**NIM. 501575125**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERTANIAN, PANGAN, DAN PERIKANAN DI KABUPATEN TANA TIDUNG

Priyo Isnoto  
*priyoisnoto81@gmail.com*

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pertanian, Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung serta sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat analisis SPSS. Untuk menganalisa permasalahan tersebut, maka digunakan metode analisis regresi linier. Penelitian ini dilakukan pada 75 responden atau semua pegawai Dinas Pertanian, Pangan, dan Perikanan baik Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga kontrak.

Hasil uji regresi didapatkan variabel Disiplin (X2) memiliki nilai beta yang paling besar yaitu 0,665 dengan signifikansi 0,000 kemudian diikuti oleh variabel komitmen (X3) dengan nilai beta 0,349 dengan signifikansi 0,000 sedangkan variabel motivasi (X1) memiliki nilai beta -0,058 dengan signifikansi 0,403. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia (H1) ditolak, sedangkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia (H2) dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia (H3) diterima.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin, Komitmen, Kinerja.

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND COMMITMENT TO HUMAN RESOURCES PERFORMANCE IN AGRICULTURE, FOOD, AND FISHERIES SERVICES IN TANA TIDUNG DISTRICT**

Priyo Isnoto  
priyoisnoto81@gmail.com

Graduate program  
open University

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, discipline, and commitment to the performance of human resources available at the Agriculture, Food and Fisheries Service of Tana Tidung Regency and as a material for consideration of policy making in improving employee performance. This study uses quantitative methods and the data analysis used is using the SPSS analysis tool. To analyze these problems, a linear regression analysis method is used. This research was conducted on 75 respondents or all employees of the Department of Agriculture, Food and Fisheries, both the State Civil Apparatus (ASN) and contract workers.

The regression test results obtained the Discipline variable (X2) having the largest beta value that is 0.665 with a significance of 0,000 then followed by the commitment variable (X3) with a beta value of 0.349 with a significance of 0,000 while the motivation variable (X1) has a beta value of -0.058 with a significance of 0.403. This gives the conclusion that motivation has a positive effect on the performance of human resources (H1) is rejected, while the discipline has a positive effect on the performance of human resources (H2) and commitment has a positive effect on the performance of human resources (H3) is accepted.

**Keywords:** Motivation, Discipline, Commitment, Performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

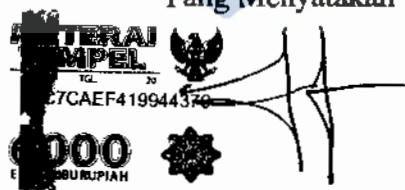
TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pertanian, Pangan, Dan Perikanan Di Kabupaten

Tana Tidung adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tarakan, 1 Desember 2018

Yang Menyatakan



**PRIYO ISNOTO  
NIM. 501575125**

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pertanian, Pangan, Dan Perikanan Di Kabupaten Tana Tidung

Penyusun TAPM : Priyo Isnoto  
 NIM : 501575125  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : 1 Desember 2018

Menyetujui,

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Comm., Ph.D  
 NIP. 19700918 200501 2 001



Dr. Syahrani, S.E., M.Sc  
 NIDN. 11070007501

Penguji Ahli,



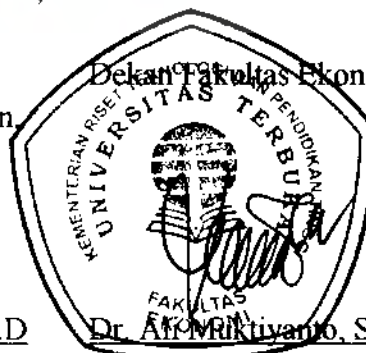
Dr. Anita Maharani  
 NIDN. 0314098102

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis  
 Dan Mengelola Program Magister Manajemen



Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Comm., Ph.D  
 NIP. 19700918 200501 2 001



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Anwar Riktiyanto, SE., M.Si  
 NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Priyo Isnoto  
NIM : 501575125  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Di Kabupaten Tana Tidung

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 1 Desember 2018

W a k t u : 09.30 – 11.30 Wite.

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D.

Penguji Ahli : Dr. Anita Maharani

Pembimbing I : Dr. Syharan, SE, M.Sc

Pembimbing II : Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Comm., Ph.D

## KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan inayah serta pertolongan-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERTANIAN, PANGAN, DAN PERIKANAN DI KABUPATEN TANA TIDUNG“**, selain itu penelitian ini berguna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar pascasarjana Magister Manajemen Program Pascasarjana di Universitas Terbuka.

Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan serta pengetahuan mengenai strategi pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia di Kabupaten Tana Tidung.

Hal yang tidak dapat dilupakan adalah mereka yang telah begitu banyak membimbing, mendo'akan dan membantu sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik. Ucapan syukur dan terima kasih yang tak terhingga perlu penulis sampaikan kepada mereka yang begitu banyak membantu, yaitu :

1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.

2. Bapak Dr. Sofjan Arifin, M.Si selaku Kepala UPBJJ-Tarakan Universitas Terbuka yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.
3. Bapak Drs. H. Undunyah, M.Si, MH dan Bapak Markus, SE, MM selaku Bupati dan Wakil Bupati Tana Tidung, yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk melanjutkan studi pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka.
4. Bapak Drs. M. Yusuf Badrun, M.Ap selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Tana Tidung, yang memberikan Izin kepada Penulis untuk melanjutkan studi pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka.
5. Bapak Dr. Syahran, S.E., M.Sc, selaku pembimbing 1 yang telah banyak memberikan dan arahan kepada penulis.
6. Ibu Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Comm., Ph.D, selaku pembimbing 2 yang juga telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka, yang telah memberikan banyak pembelajaran kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Bapak Mohd. Idham Nur, S.Hut, M.Ap., selaku Kepala Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.
9. Ibu Rahmawani, S.Hut selaku Sekretaris Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.



10. Ayahanda yang terhormat, Istri dan anak-anakku tercinta, serta adek-adekku tersayang, atas do'a, dorongan, semangat dan semua dukungan yang senantiasa dicurahkan untuk keberhasilan penulis.

11. Semua pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam proses penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tentunya banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Untuk itu, saran yang konstruktif sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Akhirnya, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Amin.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Tideng Pale, 1 Desember 2018

Penulis,

Priyo Isnoto

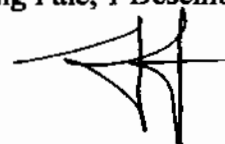
## RIWAYAT HIDUP

Nama : Priyo Isnoto  
NIM : 501575125  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/Tanggal Lahir : Blitar / 02 September 1981

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 004 di Samarinda pada tahun 1994  
Lulus SLTPN 003 di Samarinda pada tahun 1997  
Lulus SMU Negeri 10 di Samarinda pada tahun 2000  
Lulus S1 Pertanian Universitas Mulawarman di Samarinda pada tahun 2004

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2004 s/d 2005 sebagai karyawan bagian survey di PT. Rea Kaltim Plantation di Kutai Kartanegara.  
Tahun 2005 s/d 2008 sebagai karyawan bagian pemasaran di PT. Nusantara Surya Sakti dan sempat ditempatkan di Samarinda, Bontang, dan Malinau.  
Tahun 2009 s/d sekarang, sebagai PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Tideng Pale, 1 Desember 2018



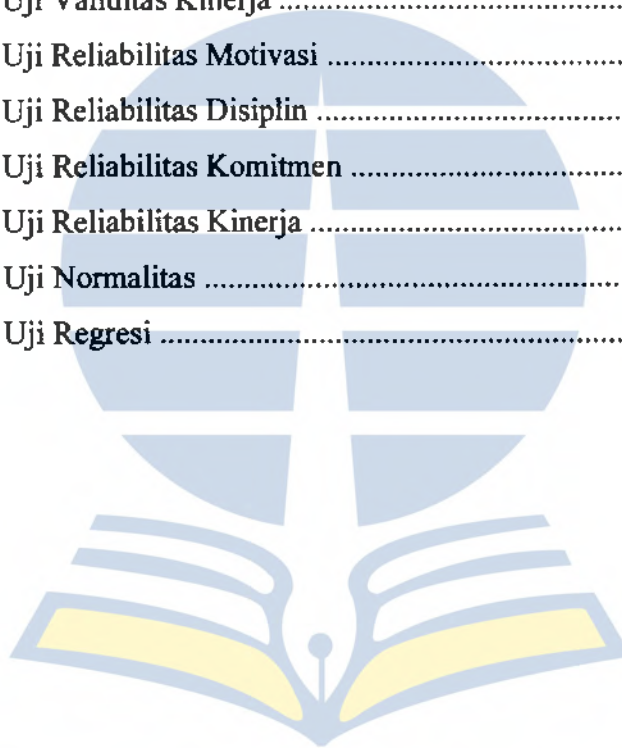
Priyo Isnoto  
NIM. 501575125

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Abstrak.....	i
Lembar Plagiat .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Kegunaan Penelitian .....	15
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
A. Kajian Teori .....	16
1. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	16
2. Motivasi .....	23
3. Disiplin .....	27
4. Komitmen .....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Berpikir .....	40
D. Hipotesis .....	40
1. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja .....	40
2. Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja .....	41

3. Hubungan Antara Komitmen Terhadap Kinerja .....	42
E. Operasionalisasi Variabel .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
A. Desain Penelitian .....	44
B. Populasi dan Sampel .....	45
C. Instrumen Penelitian .....	45
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	47
E. Metode Analisis Data .....	47
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	51
B. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	58
C. Hasil Uji Kuesioner Responden .....	64
D. Pembahasan .....	72
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja .....	72
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	77
3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>
Lampiran 1. Kuesioner .....	94
Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Motivasi .....	99
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Disiplin .....	101

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Komitmen .....	103
Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja .....	105
Lampiran 6. Frekuensi Variabel Motivasi .....	107
Lampiran 7. Frekuensi Variabel Disiplin .....	110
Lampiran 8. Frekuensi Variabel Komitmen .....	113
Lampiran 9. Frekuensi Variabel Kinerja .....	116
Lampiran 10. Uji Validitas Motivasi .....	119
Lampiran 11. Uji Validitas Disiplin .....	120
Lampiran 12. Uji Validitas Komitmen .....	121
Lampiran 13. Uji Validitas Kinerja .....	122
Lampiran 14. Uji Reliabilitas Motivasi .....	123
Lampiran 15. Uji Reliabilitas Disiplin .....	124
Lampiran 16. Uji Reliabilitas Komitmen .....	125
Lampiran 17. Uji Reliabilitas Kinerja .....	126
Lampiran 18. Uji Normalitas .....	127
Lampiran 17. Uji Regresi .....	128



## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018	6
Tabel 1.2.	Jumlah Pegawai Tenaga Kontrak/Honor Berdasarkan Bidang Urusan Tahun 2018	7
Tabel 1.3.	Jumlah Pegawai ASN Berdasarkan Bidang Urusan Tahun 2018	8
Tabel 1.4.	Absensi ASN Tahun 2017	9
Tabel 1.5.	Absensi Tenaga Kontrak/Honor Tahun 2017	10
Tabel 1.6.	Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2014 - 2017	11
Tabel 1.7.	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017	13
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	46
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	52
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	52
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.5.	Tingkat Pendidikan Responden	54
Tabel 4.6.	Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.7.	Jumlah Pegawai ASN Berdasarkan Pangkat dan Golongan Tahun 2018	56
Tabel 4.8.	Jumlah Jabatan Struktural	57
Tabel 4.9.	Deskripsi Variabel Motivasi	59
Tabel 4.10.	Deskripsi Variabel Disiplin	60
Tabel 4.11.	Deskripsi Variabel Komitmen	61
Tabel 4.12.	Deskripsi Variabel Kinerja	63
Tabel 4.13.	Hasil Uji Validitas Motivasi	64
Tabel 4.14.	Hasil Uji Validitas Disiplin	65
Tabel 4.15.	Hasil Uji Validitas Komitmen	65
Tabel 4.16.	Hasil Uji Validitas Kinerja	66
Tabel 4.17.	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	67
Tabel 4.18.	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin	67

Tabel 4.19.	Hasil Uji Reliabilitas Komitmen	68
Tabel 4.20.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	69
Tabel 4.21.	Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.22.	Ringkasan Uji Hipotesis	70
Tabel 4.23.	Perbandingan Absensi ASN Tahun 2017 dan 2018	80



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian

**Halaman****40**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sejalan dengan Visi Pembangunan Kabupaten Tana Tidung untuk periode pemerintahan 2016-2021 dirumuskan sebagai berikut : ***“Meningkatkan Pembangunan Kabupaten Tana Tidung Melalui Harmonisasi Dalam Pendayagunaan Potensi Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam, Ekonomi Pro Rakyat, Budaya Lokal dan IPTEK Menuju Kesejahteraan Masyarakat Yang Berkelanjutan”***. (Renstra Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Tahun 2016-2021).

Visi diatas menunjukkan bahwa pendayagunaan potensi sumber daya manusia mengandung arti bahwa kemajuan Kabupaten Tana Tidung hanya akan dapat dicapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompetitif, berdaya saing, mampu mandiri dalam segala hal dengan tetap memperhatikan tatanan kehidupan yang demokratis, berbudaya, religius, sehat dan cerdas, serta memiliki komitmen untuk **maju dan berkembang** guna mewujudkan Kabupaten Tana Tidung sebagai daerah yang menjadi pusat unggulan. (Renstra Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Tahun 2016-2021).

Kemajuan ilmu pengetahuan, perkembangan informasi dan teknologi, serta peningkatan pembangunan disemua bidang menandai cepatnya perubahan pada era globalisasi, oleh karena itu lembaga institusi atau organisasi senantiasa dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian dalam berbagai hal. Selain itu organisasi juga

diharapkan dapat mengoptimalkan fungsi sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi sebagai akibat terbatasnya sumber daya manusia pada organisasi tersebut (Prihantoro, 2012).

Kemajuan juga senantiasa memerlukan manusia yang sangat kompeten, memiliki kedisiplinan dan semangat tinggi supaya mampu menjalankan fungsi dan perannya sebagai individual maupun organisasional. Kemajuan suatu negara atau wilayah akan sangat tergantung terhadap kondisi manusia yang ada dimilikinya. Manusia adalah sumber daya yang paling bernilai, oleh karenanya diperlukan teknik dan program yang mampu menuntun dalam upaya meningkatkan kemampuannya agar efektif untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Prihantoro, 2012). Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi, hal ini mencakup pegawai atau karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional demi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi sebaiknya perlu memperhatikan semua aspek dan lini pada diri setiap pegawai sehingga akan terwujud sumber daya manusia berkualitas serta berkinerja tinggi (Bruce, 2003).

Simamora (2006) mengatakan bahwa kinerja selalu mengacu pada pencapaian target tugas yang akan menghasilkan kerja akhir pegawai. Kinerja dapat menunjukkan seberapa baiknya pegawai mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan. Menurut Rivai dalam Maulana (2015), kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai kelompok atau seseorang yang berada dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan,



tidak bertentangan dengan etika atau moral dan tidak melanggar hukum. Kinerja baik merupakan kinerja yang dapat dikatakan optimal, yakni kinerja yang sesuai standar dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik seharusnya selalu senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan semua sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini karena manusia merupakan faktor utama untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Pembentukan Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan mengacu kepada kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan memegang peranan yang cukup penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tupoksinya sebagai pelaksana teknis urusan pertanian, pangan, dan perikanan.

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung selanjutnya didukung oleh Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Selanjutnya terjadi perubahan sebagai akibat penyesuaian nomenklatur urusan bidang pangan dan urusan bidang pertanian, sehingga ditetapkan Peraturan Bupati Nomor 53 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Berdasarkan tugas pokok tersebut maka Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian, pangan dan Perikanan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian, pangan dan perikanan.
3. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang pertanian.
4. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang pangan.
5. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang perikanan.
6. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan.
7. Pembinaan kelompok jabatan fungsional.
8. Pelaksanaan tugas lainnya yang diperintahkan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan urusan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi, disiplin dan komitmen. Permatasari dkk (2015), mengatakan bahwa kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan dikarenakan karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi juga. Organisasi harus memiliki cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, baik motivasi yang berada dari diri karyawan dan yang berasal dari luar diri karyawan tersebut. Patmarina dan Erisna (2012) menyatakan,



untuk memiliki dan mendapatkan pegawai yang memiliki keterampilan, kemampuan, keahlian, loyalitas dan keuletan maka diperlukan penerapan disiplin didalam setiap melakukan aktivitas perusahaan. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kemauan setiap pegawai untuk mentaati dan mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang diberlakukan, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Sapitri (2016) mengatakan, komitmen adalah bentuk identifikasi serta keterkaitan seseorang terhadap suatu organisasi yang relatif kuat. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik, maka akan memberikan hasil kerja yang baik, rendahnya frekuensi keluar masuk pegawai, minimnya absen, membuat individu lebih peduli terhadap kemajuan organisasi sehingga mampu membawa organisasi menuju arah yang lebih baik, selain itu juga dapat mencegah penurunan kinerja. Kesalahan yang sering terjadi dan supaya tidak terulang secara terus menerus akan mampu diperbaiki melalui komitmen organisasi yang baik.

Kinerja adalah bentuk perilaku kerja pegawai untuk jangka waktu tertentu yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan tugasnya pada sebuah organisasi. Pegawai menjadi unsur yang berperan sangat penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, sedangkan kinerja akan sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan kehidupan organisasi (Setiawan, 2013). Begitupula kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.

Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh sumber daya manusia seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)  
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018**

No	Uraian	S-2	S-1	D3	SMA	SMP	SD	Jml
1.	Kepala Dinas	1	0	0	0	0	0	1
2.	Sekretaris	0	1	0	0	0	0	1
3.	Kepala Bidang	1	3	0	0	0	0	4
4.	Kasubbag	0	2	0	0	0	0	2
5.	Kepala Seksi	0	10	0	0	0	0	10
6.	Staf administrasi	0	14	14	3	0	0	31
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>49</b>

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan yang berstatus ASN didominasi oleh pendidikan tinggi, yang sebagian besar berpendidikan S1 dan hal ini merupakan syarat saat pendaftaran CPNS yang sebagian besar minimal berpendidikan S1. Sedangkan pegawai yang berpendidikan S2 adalah pegawai yang melanjutkan pendidikan saat sudah menjadi pegawai ASN.



**Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Tenaga Kontrak/Honor Berdasarkan Bidang Urusan Tahun 2018**

No	Bidang	Jumlah (Orang)
1.	Sekretariat	4
2.	Bidang Pertanian	0
3.	Bidang Pangan	17
4.	Bidang Peternakan	3
5.	Bidang Perikanan	2
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. dan Tabel 1.2. maka jumlah pegawai ASN dan tenaga kontrak/honor berjumlah 75 orang. Tenaga kontrak/honor terdiri dari sekretariat (caraka, sopir, dan cleaning service), bidang pangan (penyuluh pertanian lapangan, penjaga malam, teknisi alsintan (alat mesin pertanian)), bidang peternakan (dokter hewan dan penyuluh peternakan lapangan), dan bidang perikanan (penyuluh perikanan lapangan) yang sebagian besar merupakan pegawai yang bekerja dilapangan.

Pegawai ASN di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan yang menempati urusan kesekretariatan terdiri dari 11 orang termasuk Kepala Dinas, Sekretaris dan 2 orang Kepala Sub Bagian. Selain itu ASN juga menempati 4 (empat) bidang urusan yang terdiri dari urusan Bidang Pertanian sebanyak 13 orang termasuk Kepala Bidang dan 3 orang Kepala Seksi, urusan Bidang Pangan sebanyak 9 orang termasuk Kepala Bidang dan 2 orang Kepala Seksi, urusan Bidang Peternakan sebanyak 6

orang termasuk Kepala Bidang dan 2 orang Kepala Seksi, dan urusan Bidang Perikanan sebanyak 10 orang termasuk Kepala Bidang dan 3 orang Kepala Seksi.

**Tabel 1.3. Jumlah Pegawai ASN  
Berdasarkan Bidang Urusan Tahun 2018**

No	Bidang	Jumlah (Orang)
1.	Sekretariat	11
2.	Bidang Pertanian	13
3.	Bidang Pangan	9
4.	Bidang Peternakan	6
5.	Bidang Perikanan	10
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Patmarina dan Erisna (2012) mengatakan bahwa sangat diperlukan ketaatan dan kepatuhan secara nyata melalui sikap serta tingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi, sedangkan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan optimal bagi organisasi.

Pegawai ASN secara rutin melakukan apel pagi dan sore, sehingga pemantauan kehadirannya masih bisa dilaksanakan. Tapi bagi pegawai tenaga kontrak/honor yang sebagian besar bekerja dilapangan pemantauan kehadiran bersifat fleksibel, sebagai akibat kurangnya pengawasan karena sebagian besar menetap di desa-desa tempat mereka ditempatkan. Absensi bagi pegawai tenaga kontrak/honor yang ditempatkan didesa-desa didasarkan atas laporan bulanan yang disampaikan oleh pegawai tersebut.



**Tabel 1.4. Absensi ASN Tabun 2017**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
1	Januari	59	21	3	3	6	12
2	Februari	56	19	5	4	9	18
3	Maret	51	22	16	6	0	22
4	April	51	18	4	6	0	10
5	Mei	51	20	8	3	6	17
6	Juni	51	15	3	0	6	9
7	Juli	51	21	14	3	13	30
8	Agustus	51	22	3	10	2	15
9	September	50	19	3	3	0	6
10	Oktober	50	22	8	6	9	23
11	Nopember	50	22	1	0	4	5
12	Desember	50	18	10	0	0	10
Jumlah			239	78	44	55	177

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Tabel 1.4. menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai ASN Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung tertinggi berada pada bulan Juli. Hal ini karena adanya pengaruh libur lebaran yang berada di akhir bulan Juni sehingga ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja setelah lebaran. Hak pegawai untuk tidak masuk kerja adalah hak cuti yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti bersama, cuti diluar tanggungan negara, cuti hamil dan bersalin bagi pegawai wanita, cuti mendampingi istri melahirkan bagi pegawai pria, maka pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau tidak masuk kerja tanpa ada perintah tugas dan diluar cuti pegawai yang bersangkutan dianggap tanpa keterangan atau alpa.

Tabel 1.5. Absensi Tenaga Kontrak/Honor Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
1	Januari	26	21	0	0	0	0
2	Februari	26	19	0	0	0	0
3	Maret	26	22	0	0	0	0
4	April	26	18	0	0	0	0
5	Mei	26	20	0	0	0	0
6	Juni	26	15	0	0	0	0
7	Juli	26	21	0	0	0	0
8	Agustus	26	22	0	0	0	0
9	September	26	19	0	0	0	0
10	Oktober	26	22	0	0	0	0
11	Nopember	26	22	0	0	0	0
12	Desember	26	18	0	0	0	0
Jumlah			239				0

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Tabel 1.5. diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tenaga kontrak/honor Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung termasuk sangat baik. Data absensi pegawai tenaga kontrak/honor yang ditempatkan didesa-desa direkap dari laporan absensi yang diketahui oleh Kepala Desa setempat.

Hasil kerja dari pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan dapat dilihat pada nilai penyerapan anggaran dan pencapaian indikatornya. Realisasi anggaran dapat dijadikan sebagai instrument untuk melihat kinerja instansi, hal ini dikorelasikan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga administrasi Negara Nomor 589 Tahun 1999 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Capaian 55 % termasuk dalam kategori kurang baik
- Capaian 55 % - 70 % termasuk dalam kategori sedang
- Capaian 70 % - 85 % termasuk dalam kategori baik (berhasil)



**Tabel 1.6. Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2014 - 2017**

<b>Tahun</b>	<b>Pagu Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran</b>	<b>Persentase</b>
2014	Rp. 31.107.333.329,-	Rp. 25.698.383.787,-	82,61 %
2015	Rp. 28.019.725.700,-	Rp. 21.295.656.073,-	76,00 %
2016	Rp. 15.765.853.600,-	Rp. 11.997.998.205,-	76,10 %
2017	Rp. 10.607.025.000,-	Rp. 9.943.020.960,-	99,35 %

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Tabel 1.6. menunjukkan bahwa capaian realisasi anggaran Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan mulai tahun 2014 hingga 2016 termasuk kategori baik dan berhasil. Sedangkan tahun 2017 menunjukkan realisasi hampir 100%, yang artinya ada perbaikan dan kinerja yang maksimal, mulai dari perencanaan anggaran, monitoring dan evaluasi anggaran, perubahan anggaran yang tepat sehingga pelaksanaan anggaran dapat dilakukan secara maksimal.

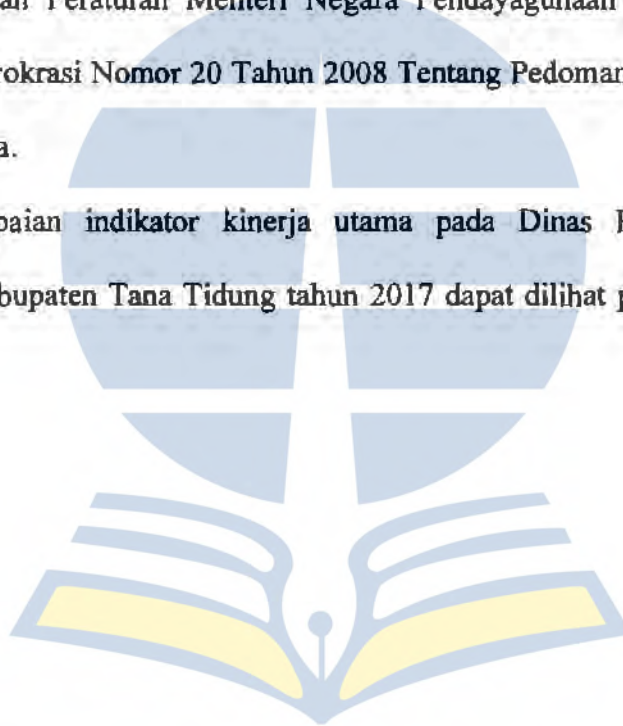
Untuk tahun 2014 hingga akhir 2016 Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan masih bernama Dinas Pertanian dan Kehutanan. Akhir tahun 2016 telah menggunakan nama Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Semua struktur jabatan diisi dengan dilantiknya pejabat eselon IV, III dan II sesuai struktur, dengan rincian Eselon IV berjumlah 12 orang, eselon III berjumlah 5 orang dan I orang eselon II.

Capaian realisasi anggaran yang baik, terutama pada tahun 2017 ternyata tidak diimbangi dengan hasil yang baik dari segi laporan akuntabilitas kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada indikator kinerja utama yang telah ditetapkan sebanyak 15 indikator, tercapai hanya 8 indikator sedangkan 7 indikator lainnya tidak tercapai. Dari 7 indikator yang tidak tercapai, sebanyak 3 indikator yang capaiannya dibawah

50% dari target yang telah ditetapkan. Berdasarkan realisasi yang tinggi dan masih banyaknya indikator kinerja utama yang tidak tercapai, maka dapat dinilai bahwa pelaksanaan penyerapan anggaran belum tepat sasaran atau program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak mendukung pencapaian target kinerja.

Penetapan indikator kinerja utama sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 09 Tahun 2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama.

Pencapaian indikator kinerja utama pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.7. berikut ini.





**Tabel 1.7. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017**

No	INDIKATOR	Target Tahun 2017	Capaian Tahun 2017	%	Keterangan
1.	Skor Pola Pangan Harapan (PPH)	93,50	71,17	76,12	Belum Tercapai
2.	Konsumsi Kalori (Kkal)	1.875	1.934	103,14	Tercapai
3.	Konsumsi Ikan (Kg/Kapita/Tahun)	41,20	42,00	101,94	Tercapai
4.	Kontribusi Sektor Pertanian/ Perkebunan Terhadap PDRB (%)	38,70	36,34	93,90	Belum Tercapai
5.	Persentase Kelompok Tani Yang Mengalami Peningkatan Kemampuan Kelompok (%)	100,00	100,00	100,00	Tercapai
6.	Nilai Tukar Petani (NTP)	98,00	97,50	99,49	Belum Tercapai
7.	Nilai Tukar Nelayan (NTN)	115,00	120,73	104,98	Tercapai
8.	Nilai Tukar Pembudidaya Ikan (NTPI)	98,20	110,06	112,08	Tercapai
9.	Produksi Padi (Ton)	2.000	1.592	79,60	Belum Tercapai
10.	Produksi Jagung (Ton)	50	16,32	32,64	Belum Tercapai
11.	Produksi Daging (Ton)	100	237,76	237,76	Tercapai
12.	Produksi Kelapa Sawit (Ton)	2.000	3.502,00	175,10	Tercapai
13.	Produksi Kelapa	300	9,00	0,03	Belum Tercapai
14.	Produksi Lada (Ton)	5	0,90	0,18	Belum Tercapai
15.	Produksi Perikanan (Ton)	2.846	9.100	319,75	Tercapai

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung”***.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan tersebut, maka dalam penelitian ini, permasalahan yang timbul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia.

## D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan :

### 1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pemikiran bagi pengkajian peningkatan kinerja sumber daya manusia.
- b) Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan rujukan atau referensi bagi para pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama, khususnya dalam menganalisis kinerja sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Pemerintah Kabupaten Tana Tidung, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah peningkatan kinerja sumber daya manusia.
- b) Sebagai bahan masukan bagi Organisasi Perangkat Daerah khususnya di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja sumber daya manusia

Menurut Sobirin (2015), kinerja umumnya adalah sekumpulan proses untuk membuat pimpinan mampu mengambil suatu tindakan yang tepat disaat sekarang supaya menghasilkan performansi bagi organisasi di masa yang akan datang. Wibowo (2016) juga mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah gaya manajemen untuk mampu mengelola sumber daya yang berorientasi terhadap kinerja yang melakukan suatu proses komunikasi dengan cara terbuka serta berkelanjutan, yang menciptakan visi secara bersama melalui pendekatan strategis dan terpadu sehingga menjadi kekuatan pendorong mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Perbandingan antara berbagai hal seperti kriteria, sasaran, target dan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan terhadap hasil pekerjaan dalam waktu tertentu,



merupakan kinerja dari karyawan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas dan nilai kontribusi terhadap organisasi. (Maryoto, 2000). Kualitas kerja karyawan dinilai melalui penilaian hasil kerja dengan cara memperhatikan mutu atau kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas kerja, membandingkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Nilai kontribusi, menilai hasil kerja karyawan dibandingkan terhadap pencapaian hasil kerja organisasi.

Penilaian kinerja menjadi kewajiban yang harus dilakukan bagi organisasi yang baik, demi mendapatkan bahan pertimbangan terhadap pengambilan keputusan untuk kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja dimulai dari penilaian setiap individu karyawan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diembannya, dan akhirnya akan terakumulasi menjadi kinerja organisasi tersebut. Penilaian kinerja meliputi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kebersamaan dalam bekerja, kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya, dan ketaatan terhadap aturan organisasi. Hasil penilaian kinerja karyawan akan sangat bermanfaat untuk pimpinan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pencapaian tujuan, mengetahui hal apa saja yang harus diperbaiki demi pencapaian tujuan secara tepat dan maksimal (Kweju, 2004).

Mangkunegara (2005), mengatakan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan bertujuan untuk :

- 1) Meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pencapaian kinerja, baik ketentuan dan bagaimana cara mencapai kinerja.

- 2) Mendapatkan data secara tertulis dan untuk mengetahui hasil kerja masing-masing karyawan, serta membuat karyawan mengetahui akan target yang harus dicapai, berapa yang telah dan yang masih harus dicapai kemudian. Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan lagi.
- 3) Mendapatkan masukan dari karyawan untuk perbaikan pencapaian kinerja diperiode selanjutnya, selain itu juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberitahu harapan dan keinginannya terutama terhadap pekerjaannya.
- 4) Memotivasi karyawan untuk tetap bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing, sehingga akan memberikan hasil positif bagi kemajuan organisasi dimasa yang akan datang,
- 5) Mendapatkan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan selanjutnya, terutama untuk kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, mulai dari pelatihan, bimbingan dan pengembangan kemampuan karyawan. Adanya data tentang evaluasi kinerja, maka akan diketahui tentang jenis dan berapa jumlah yang diperlukan guna peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut.

Sedangkan kegunaan evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah :

- 1) Sebagai dasar untuk menilai hasil kerja, dan menentukan seberapa besar kompensasi yang akan diberikan, pengambilan keputusan akan lebih tepat jika memperhatikan hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan,



- 2) Berfungsi untuk mengetahui berapa jumlah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil evaluasi kinerja berguna sebagai alat ukur bagi karyawannya,
- 3) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi efektivitas kegiatan yang dilakukan dalam organisasi,
- 4) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi dan sebagai upaya perbaikan terhadap kegiatan organisasi dimasa yang akan datang,
- 5) Berguna sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang ada di organisasi,
- 6) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan menempatkan pegawai,
- 7) Sebagai sarana untuk pengembangan kemampuan pegawai,
- 8) Sebagai pedoman untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian kerja dan tugas pegawai.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan, dan untuk itu harus diperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja tersebut. Menurut Sobirin (2015), hal-hal yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor individu, merupakan faktor yang ada pada pegawai itu sendiri seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, kompetensi, motivasi, perilaku kerja dan komitmen. Hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena kinerja organisasi adalah rangkain dari hasil kinerja individu sumber daya manusia.
- b. Faktor kepemimpinan, diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan visioner dan mampu menganyomi bawahannya, serta mampu memberikan

contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya. Pemimpin yang baik akan membawa dampak peningkatan kinerja bagi organisasinya.

- c. Faktor tim kerja, pentingnya membentuk tim kerja yang solid dan mampu bekerjasama tanpa mementingkan egonya masing-masing. Tim yang kompak akan meningkatkan kinerja tim tersebut dan kinerja organisasinya.
- d. Faktor sistem organisasi, berjalannya struktur organisasi dengan baik dan adanya kerjasama yang baik antar bagian akan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Untuk menjamin terlaksananya sistem organisasi dengan baik, maka diperlukan pengawasan secara baik dan berkelanjutan.
- e. Faktor situasi, mencakup hal-hal yang ada diluar organisasi seperti keadaan sosial dan budaya, politik, ekonomi serta perkembangan pembangunan dan teknologi.

Mathis (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hasil kerja ini dapat dinilai secara kuantitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diembannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel kinerja terdiri dari beberapa indikator yang dapat disebutkan sebagai berikut ini:

- a. Kualitas kerja, penilaian pada hasil kerja yang memperhatikan mutu atau kualitas kerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.
- b. Kuantitas kerja, penilaian terhadap hasil kerja dengan melakukan perbandingan jumlah pekerjaan yang telah dapat diselesaikan oleh karyawan. Atau



menghitung seberapa banyak jumlah pekerjaan yang selesai dikerjakan karyawan.

- c. Ketepatan waktu, merupakan indikator untuk melihat kesesuaian waktu penyelesaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Apakah pekerjaan telah selesai sebelum waktunya dengan baik dan benar sesuai dengan yang diinginkan dan prosedur yang ada.

Dharma (2003) menyampaikan, bahwa prestasi kerja pegawai dapat dinilai dengan memperhatikan hal seperti kuantitas, kualitas, serta ketepatan terhadap waktu.

Pengukuran prestasi kerja dapat memperhatikan indikator sebagai berikut :

- a. Pengukuran kuantitas, pengukuran ini memperhatikan jumlah hasil, output, pelaksanaan atau keluaran yang diperoleh dari kerja karyawan.
- b. Pengukuran kualitas, pengukuran ini melihat bentuk hasil dari pekerjaan dengan menilai seberapa baik pekerjaan yang dikerjakan. Apakah telah sesuai dengan yang distandarkan oleh organisasi atau perusahaan.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, pengukuran ini berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ataukah tidak.

Gomes (2003) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri:

- a. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.

- c. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kerjadan informasi teknis tentang pekerjaan.
- d. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
- e. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
- f. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
- g. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
- h. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Bangun (2012) menyampaikan bahwa kinerja dapat diukur dengan standar pekerjaan yang harus dipahami, dan suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah pekerjaan, merupakan hal yang dilihat pada jumlah yang dihasilkan dari aktivitas kerja individu atau dalam kelompok sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sehingga dapat diketahui juga, seberapa banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk menghasilkan unit pekerjaan sesuai target perusahaan. Pekerja juga diharapkan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang sesuai persyaratan yang harus dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, merupakan kewajiban pekerja untuk mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan diharapkan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pekerjaan yang saling terkait atau tergantung dengan



pekerjaan sebelum dan sesudahnya akan terhambat jika pekerjaan yang terkait tidak selesai tepat waktu.

- d. Kehadiran, terkait dengan pekerjaan yang senantiasa menuntut kehadiran pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kehadiran pekerja dapat menurunkan hasil dan kualitas pekerjaan.
- e. Kemampuan kerjasama, dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh satu orang maka diperlukan kerjasama. Kerjasama yang baik akan mampu menghasilkan kerja yang lebih baik pula.

Penjelasan di atas dapat memberi kesimpulan, bahwa kinerja sumber daya manusia menilai secara fisik dan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran dan kerjasama.

## 2. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah upaya untuk mencapai keinginan dengan menciptakan suasana dan semangat bekerja secara baik, bersama-sama dan tetap menyatu dengan semua kemampuan yang dimiliki (Hasibuan, 2004). Handoko (2005), menyampaikan bahwa kondisi dalam diri seseorang yang membuatnya berani melakukan perbuatan untuk memperoleh keinginannya dan keinginan organisasi adalah perwujudan dari motivasi. Mangkunegara (2009) mengartikan motivasi sebagai situasi dan keadaan terkait dengan lingkungan yang membuat

pengaruh dalam diri untuk bangkit, bertindak dan berperilaku untuk mendapatkan yang diinginkan.

Menurut Jones dan George dalam Solihin (2009) menyebutkan kemampuan seseorang dalam menghadapi permasalahan, dan kemauan berusaha menyelesaikan masalah, atau adanya dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dinamakan dengan motivasi. Mathis (2006) juga berpendapat, bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja dan berbagai permasalahan tentang sumber daya manusia. Pentingnya memahami keinginan yang ada didalam diri seseorang, keinginan yang membuat seseorang berbuat sesuatu dikarenakan keinginan mencapai tujuan yang diinginkannya. Keinginan yang membuat melakukan tindakan untuk mewujudkan tujuan inilah yang dimaksud dengan motivasi.

Luthans (1998) mengatakan bahwa motivasi terbagi menjadi dua faktor, yakni faktor dari dalam dan dari luar diri seseorang. Keinginan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi pemikiran hingga menjadi perbuatan adalah wujud dari faktor yang ada didalam diri seseorang. Sedangkan faktor dari luar adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang mempengaruhi pemikiran hingga menjadi perbuatan. Selain itu motivasi dapat juga dibagi menjadi motivasi intrinsik, merupakan semangat bekerja yang berasal dari dalam diri orang tersebut dan motivasi ekstrinsik berupa dorongan bekerja yang berasal dari luar diri seseorang akibat keharusan mentaati peraturan yang telah ditetapkan ditempat kerja.



Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa semua karyawan senantiasa diharapkan memiliki motivasi yang tinggi, adapun ciri karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- 2) berani mengambil resiko,
- 3) memiliki tujuan yang realistis,
- 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut,
- 5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, dan
- 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Maslow dalam Sutrisno (2012) menyampaikan bahwa dalam diri semua manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, haus, perlindungan/pakaian dan perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya).
- b. Kebutuhan keamanan (keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional).
- c. Kebutuhan sosial (kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan).
- d. Kebutuhan penghargaan (mencakup faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian).

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (dorongan untuk menjadi sesuatu/seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri).

Hasibuan (2009) mengatakan bahwa tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan disiplin pegawai, moralitas dan kepuasan kerja antara karyawan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi penggunaan peralatan dan sumber daya, mempertahankan kestabilan organisasi, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, menciptakan pengadaan pegawai lebih efektif, menciptakan suasana hubungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi pegawai, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Menurut Maslow dalam Khumaedi (2016), menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yaitu:

- a. Fisologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial yang mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan mencakup faktor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perbatian.
- e. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri.



Menurut hasil penelitian Khumaedi (2016) pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan RSUD Kanjuruhan Malang. Selanjutnya, sebagai indikator motivasi dalam penelitian ini adalah keperluan akan fisiologis, keperluan akan keamanan dan keselamatan, keperluan sosial, keperluan akan penghargaan, dan keperluan akan aktualisasi diri.

### 3. Disiplin

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku dan kemauan yang ada dalam diri seseorang untuk senantiasa berbuat sesuai dengan peraturan yang berlaku atau telah berlaku di organisasi atau masyarakat. Penegakan disiplin wajib dilakukan organisasi, hal ini supaya pencapaian tujuan organisasi mampu dicapai dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditargetkan sebelumnya. Kedisiplinan pegawai terlihat dari perilaku pegawai terhadap kehadiran dan kemauan untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan ketentuan organisasi. Pentingnya kedisiplinan bagi organisasi sangatlah jelas, rendahnya disiplin akan sangat menyulitkan organisasi menjalankan kegiatannya.

Disiplin adalah setiap orang dan atau kelompok yang senantiasa melakukan dan melaksanakan bentuk kepatuhan terhadap aturan, selain itu juga mampu melakukan tindakan yang diperlukan tanpa harus ada perintah selama tindakan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin memiliki indikator seperti

mentaati semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, menggunakan waktu secara baik, datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Husnan dan Heidjrachman, 2002). Davis (2002) mengatakan “Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen yang memberikan semangat kepada semua pelaksanaan organisasi, hal ini adalah pelatihan yang diarahkan pada upaya membenarkan, melibatkan pengetahuan-pengetahuan perilaku dan sikap pegawai sehingga adanya kemauan dari diri pegawai menuju kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Dalam pelaksanaan disiplin, Mangkunegara (2009) menyampaikan bahwa manajemen membagi bentuk disiplin kerja menjadi dua macam, yakni :

- 1) disiplin preventif, merupakan upaya organisasi dalam menerapkan peraturan yang telah ditetapkan kepada semua pegawainya. Sehingga semua pegawai diharapkan untuk patuh dan taat terhadap semua aturan yang telah disepakati, dan
- 2) disiplin korektif, merupakan penegakan disiplin terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini berupa, pemberian sanksi atas pelanggaran yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2006), menyampaikan bahwa disiplin kerja bertujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara pasti bahwa pegawai tetap melaksanakan aturan organisasi yang telah ditetapkan secara kontinyu. Pelanggaran terhadap disiplin akan membuat organisasi berjalan tidak baik, dan hal ini juga sesuai dengan seberapa



besarnya pelanggaran yang terjadi. Penerapan disiplin yang baik, adil, efektif dan transparan dapat meningkatkan kemampuan kerja organisasi. Sehingga organisasi akan mampu mencapai tujuannya, tanpa penerapan disiplin maka organisasi akan berjalan dengan tidak baik, karena akan banyak sekali mengalami kendala dan hambatan hingga pemanfaatan sumber daya yang tidak optimal.

- b. Memperkuat dan memelihara kepercayaan dan rasa hormat antara organisasi dan karyawan hingga antar sesama karyawan. Penerapan disiplin secara baik dan konsisten akan mampu meminimalisir pelanggaran terhadap disiplin pegawai terutama dimasa yang akan datang dan memperbaiki perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan kedisiplinan.
- c. Penerapan disiplin pegawai secara berkesinambungan dapat membuat pegawai lebih produktif dan dalam waktu yang lama akan membuat peningkatan keuntungan bagi organisasi.
- d. Perilaku disiplin secara baik akan membuat pegawai senantiasa meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya akan terakumulasi menjadi hasil kerja pegawai dan organisasi secara maksimal.

Alfred R Lateiner dalam Soedjono (2002), menurutnya Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Tepat waktu, jika pegawai datang dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditentukan, serta pegawai dapat bersikap secara tertib, sehingga pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja baik.

- b. Pemakaian sarana organisasi, merupakan sikap hati-hati pegawai supaya tidak terjadi kerusakan peralatan kerja yang ada selama pegawai menggunakan perlengkapan kerja tersebut. Pegawai mampu menjaga dan memelihara perlengkapan kerja yang digunakannya.
- c. Tingginya tanggung jawab, merupakan sikap pegawai yang senantiasa berusaha untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar, tepat waktu dan sesuai dengan prosedur organisasi.
- d. Taat aturan, merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terlihat pada penggunaan kartu tanda pengenal, penggunaan seragam sesuai aturan, masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan, atau menyampaikan pemberitahuan apabila tidak masuk kerja.

Kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan merupakan faktor-faktor yang senantiasa berpengaruh terhadap disiplin kerja (Nitisemito, 1992). Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Kesejahteraan Karyawan**

Pentingnya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan supaya setiap karyawan dapat hidup berkecukupan dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Melalui hal ini, maka diharapkan karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan disiplin kerja. Karena kehidupan



yang tidak sejahtera dapat membuat karyawan kurang semangat bekerja dan cenderung melakukan pelanggaran disiplin.

b. Ancaman

Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin wajib diberikan tindakan tegas supaya tidak ditiru oleh karyawan lainnya, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin karyawan. Tujuan utamanya bukan memberikan ancaman bagi karyawan, tapi sebagai penerapan pemberlakuan *reward* dan *punishment* sehingga harapan peningkatan disiplin karyawan dapat tercapai. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan balasan dalam peningkatan kesejahteraan, sedangkan bagi karyawan yang kurang patuh harus diberi pembinaan hingga teguran dan hukuman sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya, sangat penting juga untuk membuat peraturan yang berlaku untuk seluruh karyawan dan tidak membeda-bedakan antar bagian. Hal ini juga untuk menghindari kecemburuan antar bagian yang dapat mengakibatkan rusaknya rasa persatuan antar karyawan. Intinya ancaman hukuman ini, lebih ditujukan untuk mendidik karyawan supaya bertingkah laku sesuai dengan peraturan perusahaan dan bukan bermaksud untuk menghukum.

c. Teladan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berperan penting dalam upaya penegakan disiplin, hal ini juga sebagai efektivitas pelaksanaan peraturan yang telah ditetapkan dan sekaligus sebagai contoh bagi karyawan. Keteladanan ini sangat mempengaruhi



penegakan disiplin bagi karyawan, hal ini karena pimpinan tidak hanya memerintah saja kepada karyawan tetapi juga turut serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, jika ingin karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya pimpinan juga datang tepat pada waktunya. Sehingga karyawan akan merasa segan terhadap pimpinan, bukan takut karena hukuman dan akhirnya akan membuat lebih disiplin dalam bekerja.

d. **Ketegasan**

Ketegasan juga sangat diperlukan, terutama untuk karyawan yang tidak lagi bisa diberikan pembinaan dan peringatan. Ketika peningkatan kesejahteraan sudah diperhatikan, pelaksanaan ancaman hukuman yang cenderung membina dan pemberian contoh yang baik sudah dilakukan, maka ketegasan juga harus dilakukan. Penegakan peraturan harus dilaksanakan secara konsisten dan tegas, hal ini sebagai bentuk keseriusan perusahaan atau organisasi dalam penerapan peraturan sehingga tidak menurunkan disiplin karyawan. Ketidaktegasan terhadap pelanggaran akan membuat karyawan berani melakukan pelanggaran kembali dan menjadi contoh buruk bagi karyawan lainnya.

e. **Tujuan dan Kemampuan Karyawan**

Penerapan kedisiplinan harusnya menyesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, kemampuan karyawan, kondisi yang ada sekarang, dan memperhatikan juga sarana dan prasarana yang ada, baik yang dimiliki oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri. Pemberlakuan kedisiplinan dengan aturan yang melebihi kemampuan karyawan dan perusahaan justru akan membuat

suasana kerja kurang kondusif dan akhirnya tidak akan tercapainya tujuan perusahaan. Ada baiknya sebelum menerapkan kedisiplinan kita melakukan penelitian hingga mendengarkan saran dan tanggapan dari karyawan. Atau kita dapat meninjau perusahaan lain yang memiliki kondisi yang menyerupai kondisi perusahaan kita, yang telah menerapkan aturan kedisiplinan terlebih dahulu. Hal ini sangatlah penting, sehingga penerapan aturan kedisiplinan akan dapat berjalan sesuai yang diharapkan, serta sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan.

Permatasari dkk (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketaatan karyawan terhadap peraturan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan Evawaty (2016) dalam penelitiannya yang menguji disiplin terhadap kinerja mengemukakan bahwa disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator disiplin dalam penelitian ini adalah ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu kerja, bekerja sesuai tupoksi, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan kemampuan menggunakan perlengkapan kerja secara baik.

#### 4. Komitmen

Menurut Soekidjan (2009), komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi dengan mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan



pribadi. Selain itu komitmen juga diartikan sebagai penerimaan yang kuat bagi individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu yang berupaya berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Luthans (1998) menyampaikan secara umumnya bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya. Proses atas sikap ini dilakukan secara terus menerus terhadap organisasi demi pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Indikator komitmen ini meliputi memiliki kemauan, memiliki hasrat, dan memiliki ikatan emosional. Kemampuan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan organisasi. Komitmen organisasi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perilaku manusia itu sendiri didalam organisasi, dan hal ini penting untuk dilakukan penelitian. Tanpa adanya komitmen sumber daya manusia terhadap organisasinya, maka pencapaian terhadap tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal (Dongoran, 2001).

Allen and Mayer dalam Respatiningsih (2015) membagi komitmen organisasi menjadi tiga bentuk, yaitu:

**a. Komitmen afektif**

Komitmen ini, merupakan komitmen yang berhubungan dan terkait kemauan karyawan terhadap aktivitas pada organisasi. Karyawan senantiasa memiliki kemauan sendiri, jika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi.

**b. Komitmen kelanjutan**



Merupakan komitmen individu yang memperhitungkan atas konsekuensi apa saja yang terjadi jika karyawan akan berniat meninggalkan organisasi. Sedangkan keputusan untuk tetap berada pada organisasinya saat ini adalah karena adanya kepentingan akan memenuhi kebutuhan.

c. **Komitmen normatif**

Berkaitan terhadap keyakinan seseorang terhadap tanggung jawab atas organisasi. Kesediaan untuk terus berada di organisasi merupakan bentuk kepatuhannya terhadap organisasi.

Allen and Mayer dalam Sapitri (2016) memberikan pernyataan bahwa komitmen organisasi yang ada pada organisasi dapat mengakibatkan beberapa hal, yakni sebagai berikut:

- a. Turnover, semakin tinggi komitmen pegawai maka kecenderungan pegawai untuk keluar dari organisasi baik akan semakin rendah. Sebaliknya rendahnya akan komitmen pegawai terhadap organisasinya, akan membuat pegawai cenderung meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri. Tingkat pertukaran tenaga kerja inilah yang dinamakan turnover. Semakin tinggi tingkat pertukaran, maka akan dapat mengganggu kelangsungan kegiatan organisasi dan dapat menurunkan kinerja organisasi tersebut.
- b. Tingginya komitmen bagi organisasi akan mempengaruhi tingkat kehadiran pegawai, dengan kata lain tingkat ketidakhadiran pegawai akan rendah. Pegawai akan senantiasa hadir ditempat kerja sesuai dengan peraturan organisasi, bahkan pegawai akan merasa malu atau tidak enak hati jika tidak masuk kerja.

Sebaliknya, rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan membuat tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai dan akan mengurangi kinerja organisasi tersebut.

- c. Komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan meningkat dan akhirnya juga meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Tingginya komitmen akan membuat pegawai bekerja lebih baik dan sesuai dengan ketentuan dan aturan organisasi. Sebaliknya rendahnya komitmen akan membuat pegawai bekerja tidak maksimal, lambat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan banyak membuang jam kerja sehingga akan menurunkan kinerja organisasi pada akhirnya.

Fauzan dan Sumiyati (2014) dalam penelitiannya pada PT. Bank Mandiri Cirebon menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai indikator komitmen pada penelitian ini adalah kemampuan bekerja yang melampaui target, membanggakan organisasi kepada orang lain, kesedian menerima tugas, kepedulian terhadap nasib organisasi, dan kebanggaan karena menjadi bagian dari organisasi.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Setiawan (2015) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang” menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Semakin banyak kontribusi karyawan level pelaksana

terhadap pencapaian KPI (*key performance indicators*) unit kerja atau sebagai indikator kinerja utama, maka semakin baik kinerjanya. KPI meliputi 3 dimensi yaitu hasil kerja, kompetensi kerja, dan efektivitas pribadi. KPI terdiri dari 11 indikator penilaian, antara lain:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu dan durasi
- d. Orientasi pada pelanggan
- e. Sadar biaya
- f. Keahlian teknis
- g. Hubungan kerjasama
- h. Kejujuran dan loyalitas
- i. Keandalan dan ketahanan menghadapi tekanan
- j. Ketergantungan, dan
- k. Sikap kerja

Penelitian Khumaedi (2016) yang membahas pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II menyimpulkan apabila disiplin dan motivasi ditingkatkan maka dapat menambah kinerja pegawai pelayanan kebandaraan. Sedangkan Permatasari dkk (2015) yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang juga menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja



karyawan secara simultan. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan terjadi, jika karyawan memiliki semangat kerja tinggi dan senantiasa mentaati peraturan. Sikap kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang disepakati merupakan wujud pelaksanaan disiplin pada organisasi. Peningkatan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi merupakan hal yang menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi.

Patmarina dan Erisna (2012) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga melihat pengaruh disiplin yang dimediasi oleh produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, produktivitas kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Prihantoro (2012), dalam jurnalnya yang berjudul "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen" memberikan hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Adanya pengaruh positif pada motivasi terhadap komitmen guru MTs dan MA Salafiyah.
- b. Disiplin berpengaruh positif terhadap komitmen, sehingga semakin baik disiplin yang diterapkan di MTS dan MA Salafiyah akan meningkatkan komitmen guru.
- c. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen, dengan kata lain semakin kondusifnya lingkungan kerja, maka akan meningkatkan komitmen.

- d. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini mengartikan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia semakin meningkat jika memiliki motivasi yang tinggi.
- e. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini mengartikan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia semakin meningkat jika memiliki disiplin yang tinggi.
- f. Diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber, hal ini mengartikan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia semakin meningkat jika memiliki lingkungan kerja yang semakin kondusif.
- g. Adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini mengartikan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia semakin meningkat jika memiliki komitmen yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Sapitri (2016) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat 3 komitmen organisasi pada karyawan, yaitu komitmen kelanjutann, komitmen ormatif dan komitmen afektif. Berdasarkan hasil penelitian komitmen afektif yang paling tinggi dan komitmen normatif yang terendah.
- b. Kinerja karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi dan yang dianalisis adalah pengetahuan kerja, kualitatif, kuantitatif, kerjasama, inisiatif dan dapat diandalkan serta perilaku yang ada dalam diri setiap karyawan.

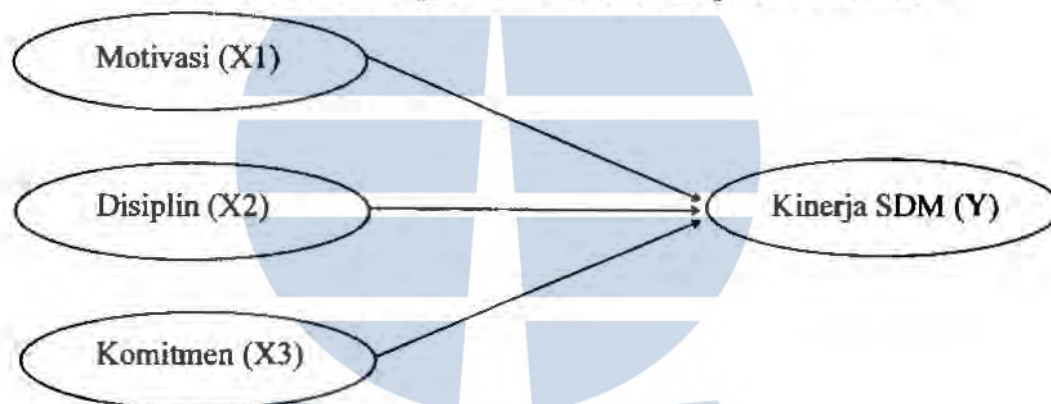


- c. Penelitian ini memberikan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran memberikan gambaran hubungan antar variabel sehingga mencapai suatu kesimpulan dan mempermudah dalam analisa masalah yang dihadapi. Berdasarkan perumusan masalah dan eksplorasi literatur, secara sistematis kerangka berpikir pada penelitian ini adalah :

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian**



### D. Hipotesis

#### 1. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja

Dalam penelitian Permatasari dkk (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. BPR Gunung Ringgit daerah Malang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang oleh Maulana dkk (2015), penelitiannya memberikan hasil bahwa motivasi, baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memberikan



pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gardjito dkk (2014) selanjutnya melakukan penelitian di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya pada bagian produksi memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Agung (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*Hipotesis 1: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.*

## 2. Hubungan antara disiplin terhadap kinerja

Patmarina dan Erisna (2012) ketika melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Permatasari dkk (2015), dalam penelitiannya di PT. BPR Gunung Ringgit daerah Malang memberikan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian selanjutnya oleh Khumaedi (2016) yang dilakukan pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

*Hipotesis 2: disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.*

### 3. Hubungan antara komitmen terhadap kinerja

Hasil studi Sulianti (2009) tentang pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara menyimpulkan bahwa komitmen efektif yang dimiliki karyawan (perasaan atau pengenalan positif dengan, tambahan kepada, keterlibatan dalam organisasi kerja), komitmen kelanjutan (karyawan memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan), dan komitmen normatif (karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tempat ia bekerja) memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendapat tersebut didukung oleh Nurandini dan Lataruva (2014) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi baik efektif, normatif, dan continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Respatiningsih dan Sudirjo (2015) juga mendapatkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Pematang. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut :

*Hipotesis 3 : komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia*

## E. Operasionalisasi Variabel

Peneliti akan menetapkan unsur yang akan diteliti atau menetapkan variabel penelitian. Variabel ini berbentuk apa saja yang akan dipelajari, diteliti untuk mendapatkan berbagai informasi yang diperlukan. Hasil informasi ini akan diolah dan akan membuat peneliti mampu menarik kesimpulan dari hasil olah data yang telah dilakukan. Variabel penelitian merupakan sesuatu objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sebelumnya, kemudian menghasilkan data atau informasi yang membuat peneliti dapat membuat kesimpulan (Sugiyono, 2009).

Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2009) memiliki dua macam variabel penelitian, yaitu:

### 1. Variabel bebas (*independen variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi perubahan variabel terikat. Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah motivasi (X1), disiplin (X2), dan komitmen (X3).

### 2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang mendapat pengaruh karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja sumber daya manusia.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menyajikan data dalam bentuk angka, sehingga penelitian ini termasuk penelitian secara kuantitatif. Sesuai dengan perkataan (Arikunto, 2013) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sering menggunakan angka. Penggunaan angka dimulai dari kegiatan pengumpulan data, kemudian melakukan penafsiran terhadap data dari hasil pengumpulan data, dan kemudian menampilkan hasil data yang telah diperoleh. Rencana dan struktur untuk penyelidikan yang tersusun dengan baik oleh peneliti adalah desain penelitian.

Desain penelitian membuat peneliti akan memperoleh jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan didalam penelitiannya. Desain penelitian ini, termasuk dalam jenis *ex-post facto*. Penelitian *ex-postfacto* tidak memiliki kegiatan pre tes atau kelompok kontrol. Penelitian *ex-postfacto* yang mengungkapkan gejala yang sudah terjadi dan keterkaitan yang terjadi antara satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menunjukkan data yang ada, mulai dari pengumpulan data dan hasil olah data serta menghasilkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung Provinsi Kalimantan Utara, dilaksanakan bulan juni-agustus 2018. Penulis ingin mengetahui hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja pada organisasi tempat kerja penulis berada.

## **B. Populasi dan Sampel**

Arikunto (2013) mengatakan, populasi penelitian merupakan keseluruhan subjek yang ada dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Kontrak yang bekerja pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung Provinsi Kalimantan Utara yang berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100.

## **C. Instrumen Penelitian**

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket. Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh responden untuk dilakukan pengisian dan kemudian akan diolah datanya oleh peneliti. Selanjutnya Arikunto (2013), menyampaikan bahwa kuesioner atau angket merupakan sejumlah beberapa pertanyaan tertulis yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi yang ada pada responden, termasuk informasi pribadi ataupun hal-hal yang telah diketahui responden.

Definisi variabel, operasional dan indikator penelitian adalah:

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skor	Skala
1	Motivasi	Kondisi pribadi orang yang dapat memberi dorongan terhadap keinginannya untuk melakukan perbuatan tertentu demi pencapaian tujuannya	1. Keperluan akan fisiologis 2. Keperluan akan keamanan dan keselamatan 3. Keperluan sosial 4. Keperluan akan penghargaan 5. Keperluan untuk aktualisasi diri	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/ Ordinal
2	Disiplin	Orang dan atau kelompok orang yang melaksanakan peraturan serta berinisiatif melakukan tindakan yang diperlukan	1. Taat peraturan 2. Datang dan pulang tepat waktu 3. Kerja berdasarkan tupoksi 4. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu 5. Mampu menggunakan perlengkapan kerja secara baik	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/ Ordinal
3	Komitmen	Sikap loyalitas seseorang terhadap organisasinya	1. Bekerja melampaui target 2. Membanggakan organisasi kepada orang lain 3. Menerima semua tugas 4. Peduli terhadap kelangsungan organisasi 5. Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/ Ordinal
4	Kinerja SDM	Hasil pekerjaan untuk periode tertentu berdasarkan target atau sasaran yang telah ditentukan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Jangka waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/ Ordinal



#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Arikunto (2013), menjelaskan bahwa saat penggunaan teknik pengumpulan data, maka peneliti akan memerlukan instrumen atau alat bantu sehingga pengumpulan data akan menjadi lebih mudah. Cara yang akan digunakan peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan disebut sebagai teknik pengumpulan data. Saat penggunaan teknik pengumpulan data, maka peneliti akan memerlukan instrumen atau alat bantu sehingga pengumpulan data akan menjadi lebih mudah. Penyebaran kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner adalah suatu penyelidikan tentang suatu masalah yang umumnya menyangkut kepentingan umum dan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam formulir secara tertulis dan diajukan kepada sejumlah subyek penelitian, sehingga mendapatkan jawaban mengenai tanggapan atau respon tertulis (Singarimbun, 1995).

#### **E. Metode Analisis Data**

Analisis dapat dilakukan sebagai berikut.

##### **1. Uji validitas**

Arikunto (2013) mengatakan bahwa validitas merupakan ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan (kesahihan) dari suatu instrumen dan instrumen dikatakan valid jika mempunyai validitas yang tinggi atau sebaliknya, instrumen dengan validitas rendah dikatakan kurang valid.

Penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket, maka harus melakukan uji validitas. Adapun tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui secara umum apakah angket yang telah digunakan sesuai dan benar-benar valid untuk menjadi alat ukur variabel yang diteliti. Umumnya ada dua cara Uji Validitas, yakni dengan *Correlated Item-Total Correlation* atau Korelasi Bevariate Pearson. Korelasi Bevariate Pearson merupakan rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas data menggunakan program SPSS. Penentuan pengambilan keputusan didalam uji validitas, berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Untuk nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pernyataan atau pertanyaan dalam angket berkorelasi secara signifikan pada skor total (item angket dapat dinyatakan valid).
- Untuk nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pernyataan atau pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi secara signifikan pada skor total (item angket dinyatakan tidak valid).

## 2. Uji reliabilitas

Arikunto (2013) mengatakan bahwa reliabilitas bermakna sebagai suatu instrumen yang dapat diyakini cukup baik untuk dimanfaatkan sebagai pengumpul data dan instrumen yang baik tidak akan mengarahkan reponden supaya memilih jawaban tertentu.

Proses mengukur atau menguji apakah kuesioner yang dipakai untuk mengambil data dalam penelitian dapat dipercaya atau reliabel digunakan ujireliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Coefficient of Reliability*),



pada penelitian ini koefisien reliabilitas dilihat dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2011). Batas seberapa besar nilai koefisien reliabilitas dapat menunjukkan pertanyaan yang diuji reliabel ataukah tidak, dengan kriteria sebagai berikut :

- Alpha > 0,70 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- Alpha < 0,70 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

Aplikasi SPSS digunakan peneliti untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, dengan cara menghitung nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel.

### 3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian *normal probability plot* untuk mengetahui distribusi normal. Jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, maka dikatakan berdistribusi normal.

Uji yang dipakai adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji normalitas (Ghozali, 2011) adalah:

- Data disebut normal jika nilai signifikansi > 0,05
- Data disebut tidak normal jika nilai signifikansi < 0,05

### 4. Pengujian hipotesis

Analisis regresi linear sederhana adalah metode regresi yang dipakai untuk menjadi alat inferensi statistik dalam menentukan sebuah pengaruh variabel bebas



(*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear sederhana atau juga regresi linier berganda, intinya memiliki tujuan sebagai berikut:

- Menghitung nilai variabel terikat dan nilai estimasi rata-rata berdasarkan pada nilai variabel bebas.
- Menguji hipotesis karakteristik dependensi.
- Menghitung nilai rata-rata variabel bebas yang didasarkan terhadap nilai variabel bebas diluar jangkauan sample.

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

Keterangan :

Y	= kinerja sumber daya manusia
a	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi
X1	= motivasi
X2	= disiplin
X3	= komitmen
e	= error

Kriteria menerima hipotesis jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ,  $\alpha$  5%.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Bedasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden, maka didapat data identitas responden sebagai berikut :

##### 1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	49	65,33
Perempuan	26	34,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Dari tabel 4.1. diketahui bahwa sebagian besar responden Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung adalah Laki-laki sebanyak 49 orang (65,33%), sedangkan Perempuan sebanyak 26 orang (34,67%). Sehingga dalam menjalankan tupoksinya Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai laki-laki dibandingkan pegawai perempuan. Pegawai laki-laki dinilai lebih memiliki motivasi, komitmen dan disiplin yang lebih tinggi dibandingkan pegawai perempuan, hal ini karena laki-laki cenderung memiliki fisik yang lebih kuat.

## 2. Status Pernikahan Responden

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	65	86,67
Belum Menikah	10	13,33
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Dari tabel 4.2. diketahui bahwa sebagian besar responden Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung telah menikah, dengan jumlah responden sebanyak 65 orang (86,67%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 10 orang (13,33%). Sehingga dalam menjalankan tupoksinya Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai yang telah menikah. Pegawai yang telah menikah biasanya lebih memiliki tanggungjawab sehingga memiliki motivasi, komitmen dan disiplin yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Walaupun juga tidak jarang, pegawai yang telah berkeluarga justru lebih sering mengajukan ijin tidak masuk kerja karena adanya urusan keluarga.

## 3. Status Kepegawaian

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
ASN	49	65,33
Tenaga Kontrak	26	34,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Dari tabel 4.3. diketahui bahwa sebagian besar responden Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung memiliki status kepegawaian sebagai



Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 49 orang (65,33%), sedangkan pegawai yang berstatus pegawai kontrak sebanyak 26 orang (34,67%). Sehingga dalam menjalankan tupoksinya Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai ASN. Status pegawai sebagai ASN dinilai lebih baik dan lebih jelas statusnya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang tinggi melalui komitmen, motivasi dan disiplin yang tinggi pula. Sedangkan status pegawai tenaga kontrak masih dirasa belum tetap dan besar kemungkinan untuk tidak dipekerjakan kembali.

#### 4. Umur Responden

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
< 30	11	14,67
31 - 40	47	62,67
41 - 50	16	21,33
> 50	1	1,33
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Dari tabel 4.4. diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 47 orang (62,67%), selanjutnya secara berturut-turut diikuti oleh umur 41-50 tahun sebanyak 16 orang (21,33%), umur <30 tahun sebanyak 11 orang (14,67%), dan yang paling sedikit adalah umur >50 tahun sebanyak 1 orang (1,33%). Sehingga dalam menjalankan tupoksinya Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai dewasa. Pegawai yang telah berumur diharapkan lebih memahami berbagai aturan organisasi, memiliki komitmen, disiplin, dan motivasi yang lebih baik. Hal ini karena usia dewasa adalah

usia yang dianggap produktif dan masih memiliki kemampuan terbaik terutama secara fisik.

#### 5. Pendidikan Responden

**Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD/MI	2	2,67
SMU/SMK	9	12,00
Diploma (D3)	20	26,67
Sarjana (S1)	42	56,00
Pasca Sarjana (S2)	2	2,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Dari tabel 4.5. diketahui bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Responden terbanyak adalah Sarjana sebanyak 42 orang (56,00%), diikuti oleh responden berpendidikan Diploma sebanyak 20 orang (26,67%), selanjutnya diikuti oleh responden berpendidikan SMU/SMK atau sederajat sebanyak 9 orang (12,00%), yang paling sedikit adalah berpendidikan SD/MI sebanyak 2 orang (2,67%) dan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang (2,67%). Sehingga dalam menjalankan tupoksinya Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai berpendidikan Sarjana. Hal ini karena saat penerimaan pegawai sebagian besar syarat yang diminta adalah berpendidikan Sarjana atau Diploma 3. Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi, umumnya akan memiliki pola pikir yang lebih baik dibanding dengan pegawai tidak menempuh perguruan tinggi. Pola pikir yang lebih baik bagi pegawai, diharapkan mampu meningkatkan motivasi, komitmen dan disiplin yang tinggi sehingga juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

## 6. Lama Bekerja Responden

**Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1-5	13	17,33
6-10	51	68,00
>11	11	14,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan masa lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 51 orang (68,00%), selanjutnya pegawai dengan masa bekerja >11 tahun sebanyak 11 orang (14,67%), dan untuk pegawai yang hanya masih memiliki masa bekerja 1-5 tahun berjumlah 13 orang (17,33%). Sehingga Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai yang telah memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Pegawai yang telah lama bekerja diharapkan telah mampu memahami pola kerja organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang baru masuk atau belum lama bekerja, terkadang dirasa lebih memiliki motivasi, komitmen dan disiplin yang lebih baik dibanding pegawai yang telah bekerja cukup lama. Oleh karena itu, sangat penting juga memperhatikan dan mengevaluasi terhadap kinerja pegawai yang telah lama bekerja.



## 7. Jumlah Pegawai ASN

**Tabel 4.7. Jumlah Pegawai ASN  
Berdasarkan Pangkat dan Golongan Tahun 2018**

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Pembina Tk.I/ IVb	1	2,04
2.	Penata Tk.I/ IIIId	5	10,20
3.	Penata/ IIIc	19	38,78
4.	Penata Muda Tk.I/ IIIb	4	8,16
5.	Penata Muda/ IIIa	13	26,53
6.	Pengatur Tk.I/ IIId	5	10,20
7.	Pengatur Muda Tk.I/ IIb	2	4,08
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Dari tabel 4.7. diketahui bahwa responden Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung yang memiliki status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) didominasi oleh Pangkat Penata/golongan IIIc sebanyak 19 orang (38,78%) dan Pangkat Penata Muda/golongan IIIa sebanyak 13 orang (26,53%). Jumlah pegawai golongan III yang lebih besar, menunjukkan bahwa pegawai memiliki level kemampuan yang lebih atau minimal setara sarjana dan master. Tingginya kemampuan ini diharapkan bahwa pegawai memiliki komitmen, disiplin dan motivasi yang tinggi.

## 8. Jumlah Pegawai ASN Yang Menduduki Jabatan

Sebanyak 18 (delapan belas) orang pegawai ASN menduduki jabatan eselon pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan sesuai dengan struktur organisasi dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Jumlah Jabatan Struktural**

No	Jabatan Struktural	Jumlah	Persentase
1.	Eselon II/ Kepala Dinas	1	5,56
2.	Eselon III/ Sekretaris dan Kepala Bidang	5	27,78
3.	Eselon IV/ Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi	12	66,67
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Terpenuhinya semua struktur diharapkan bahwa organisasi memiliki kemampuan berjalan mencapai tujuan secara baik. Hal ini juga harus didukung oleh baiknya proses komunikasi dan koordinasi pada struktur organisasi tersebut. Sehingga penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik dan dapat dilakukan pengawasan dan evaluasi secara berjenjang. Selain itu juga diharapkan motivasi dan komitmen dapat juga terpantau secara berjenjang. Pimpinan senantiasa diharapkan mampu untuk menjaga supaya disiplin dapat berjalan sesuai aturan dan transparan, motivasi dan komitmen pegawai tetap tinggi terhadap organisasi.

## B. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Data yang diolah dari SPSS pada analisis data frekuensi menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner dan kita dapat mengetahui uraian secara rinci jawaban responden. Dalam penelitian ini rentang jawaban dimulai dari 1 sampai dengan 5, sehingga diperoleh rentang 4. Kemudian kita kelompokkan atas dasar interpretasi rendah, sedang dan tinggi, sehingga rentang 4 dibagi 3 akan menghasilkan rentang sebesar 1,33 yang dapat digunakan sebagai dasar interpretasi pengkategorian, yaitu :

- Nilai indeks 1,00 – 2,33 = interpretasi Rendah
- Nilai indeks 2,34 – 3,67 = interpretasi Sedang
- Nilai indeks 3,68 – 5,00 = interpretasi Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 75 responden melalui penyebaran kuesioner, maka didapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Tabel 4.9. menunjukkan deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi dengan nilai tengah 4,32, hal ini mengartikan bahwa persepsi responden terhadap hubungannya dengan motivasi dalam penelitian ini termasuk tinggi.

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-9 “saya ingin meningkatkan kemampuan saya” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,51 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), netral sebanyak 1 responden (1,3%),



setuju sebanyak 35 responden (46,7%), dan sangat setuju sebanyak 39 responden (52,0%).

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 “saya ingin mendapatkan status yang lebih baik” yang mempunyai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata 4,07 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), netral sebanyak 13 responden (17,3%), setuju sebanyak 41 responden (54,7%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%).

**Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Motivasi**

Indikator Frekuensi Jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
1. Saya memerlukan makan dan minum.	0 0,0%	1 1,3%	5 6,7%	38 50,7%	31 41,3%	4,32
2. Saya memerlukan tempat tinggal.	0 0,0%	2 2,7%	8 10,7%	32 42,7%	33 44,0%	4,28
3. Saya memerlukan pakaian.	0 0,0%	1 1,3%	2 2,7%	38 50,7%	34 45,3%	4,40
4. Saya membutuhkan rasa aman dari gangguan orang lain.	0 0,0%	0 0,0%	4 5,3%	38 50,7%	33 44,0%	4,39
5. Saya memerlukan bersosialisasi dengan orang lain.	0 0,0%	0 0,0%	2 2,7%	37 49,3%	36 48,0%	4,45
6. Saya butuh dihargai orang lain.	0 0,0%	3 4,0%	10 13,3%	37 49,3%	25 33,3%	4,12
7. Saya ingin bisa diterima dengan baik..	0 0,0%	1 1,3%	9 12,0%	38 50,7%	27 36,0%	4,21
8. Saya ingin mendapatkan status yang lebih baik.	0 0,0%	1 1,3%	13 17,3%	41 54,7%	20 26,7%	4,07
9. Saya ingin meningkatkan kemampuan saya.	0 0,0%	0 0,0%	1 1,3%	35 46,7%	39 52,0%	4,51
10. Saya perlu pengembangan diri.	0 0,0%	0 0,0%	2 2,7%	36 48,0%	37 49,3%	4,47

Sumber : Data SPSS

**Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Disiplin**

Indikator Frekuensi Jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
1. Saya hadir tepat waktu saat bekerja.	0 0,0%	2 2,7%	15 20,0%	46 61,3%	12 16,0%	3,91
2. Saya pulang sesuai dengan jam pulang kerja.	0 0,0%	1 1,3%	15 20,0%	46 61,3%	13 17,3%	3,95
3. Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat.	0 0,0%	1 1,3%	22 29,3%	39 52,0%	13 17,3%	3,85
4. Saya selalu mengenakan pakaian kerja sesuai aturan.	0 0,0%	0 0,0%	15 20,0%	40 53,3%	20 26,7%	4,07
5. Saya selalu mengenakan tanda pengenal.	0 0,0%	2 2,7%	41 54,7%	24 32,0%	5 6,7%	3,39
6. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban.	0 0,0%	1 1,3%	7 9,3%	50 66,7%	17 22,7%	4,11
7. Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	0 0,0%	1 1,3%	3 4,0%	42 56,0%	29 38,7%	4,32
8. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0 0,0%	1 1,3%	14 18,7%	47 62,7%	13 17,3%	3,96
9. Saya bersikap sesuai dengan aturan yang ada di kantor.	0 0,0%	1 1,3%	9 12,0%	49 65,3%	16 21,3%	4,07
10. Saya menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati.	0 0,0%	0 0,0%	6 8,0%	50 66,7%	19 25,3%	4,17

Sumber : Data SPSS

Tabel 4.10. menunjukkan deskripsi jawaban responden untuk variabel disiplin dengan nilai tengah 3,98, hal ini mengartikan bahwa persepsi responden terhadap hubungannya dengan disiplin dalam penelitian ini termasuk tinggi. Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-7 “saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,32 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), netral sebanyak 3 responden (4,0%), setuju sebanyak 42 responden (56,0%), dan sangat setuju sebanyak 29 responden (38,7%).

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-5 “saya selalu mengenakan tanda pengenal” yang mempunyai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata 3,39 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak

setuju sebanyak 2 responden (2,7%), netral sebanyak 41 responden (54,7%), setuju sebanyak 24 responden (32,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (6,7%).

**Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Komitmen**

Indikator Frekuensi Jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di dinas ini.	2 2,7%	3 4,0%	34 45,3%	28 37,3%	8 10,7%	3,49
2. Saya merasa masalah yang terjadi di dinas ini menjadi permasalahan saya juga.	0 0,0%	3 4,0%	28 37,3%	32 42,7%	12 16,0%	3,71
3. Saya sulit meninggalkan dinas ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	2 2,7%	18 24,0%	35 46,7%	11 14,7%	9 12,0%	3,09
4. Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pada pekerjaan saya sekarang.	2 2,7%	19 25,3%	29 38,7%	16 21,3%	9 12,0%	3,15
5. Dinas ini layak mendapat kesetiaan dari saya.	1 1,3%	1 1,3%	32 42,7%	33 44,0%	8 10,7%	3,61
6. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi pada dinas ini.	0 0,0%	6 8,0%	26 34,7%	32 42,7%	11 14,7%	3,64
7. Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.	0 0,0%	0 0,0%	8 10,7%	47 62,7%	20 26,7%	4,16
8. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	0 0,0%	0 0,0%	7 9,3%	48 64,0%	20 26,7%	4,17
9. Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam melakukan pekerjaan.	0 0,0%	0 0,0%	7 9,3%	48 64,0%	20 26,7%	4,17
10. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0 0,0%	0 0,0%	13 17,3%	49 65,3%	13 17,3%	4,00

Sumber : Data SPSS

Selanjutnya pada Tabel 4.11. menunjukkan deskripsi jawaban responden untuk variabel komitmen dengan nilai tengah 3,72, hal ini mengartikan bahwa persepsi responden terhadap hubungannya dengan komitmen dalam penelitian ini termasuk tinggi. Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,17 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), netral



sebanyak 7 responden (9,3%), setuju sebanyak 48 responden (64,0%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%).

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-9 “saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam melakukan pekerjaan” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,17 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), netral sebanyak 7 responden (9,3%), setuju sebanyak 48 responden (64,0%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%).

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-3 “saya sulit meninggalkan dinas ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain” yang mempunyai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata 3,09 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%), tidak setuju sebanyak 18 responden (24,0%), netral sebanyak 35 responden (46,7%), setuju sebanyak 11 responden (14,7%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (12,0%).

Tabel 4.12. menunjukkan deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja dengan nilai tengah 3,96, hal ini mengartikan bahwa persepsi responden terhadap hubungannya dengan kinerja dalam penelitian ini termasuk tinggi. Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-1 “saya memahami pekerjaan yang saya lakukan” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,21 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), netral sebanyak 5 responden (6,7%), setuju sebanyak 46 responden (61,3%), dan sangat setuju sebanyak 23 responden (30,7%).

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 “saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan” mempunyai nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata 3,79 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), netral sebanyak 25 responden (33,3%), setuju sebanyak 38 responden (50,7%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (14,7%).

**Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kinerja**

Indikator Frekuensi Jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
1. Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan.	0 0,0%	1 1,3%	5 6,7%	46 61,3%	23 30,7%	4,21
2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	47 62,7%	9 12,0%	3,85
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	0 0,0%	0 0,0%	20 26,7%	41 54,7%	14 18,7%	3,92
4. Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan atasan.	0 0,0%	0 0,0%	18 24,0%	43 58,7%	14 18,7%	3,95
5. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	0 0,0%	0 0,0%	10 13,3%	44 58,7%	21 28,0%	4,15
6. Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan.	0 0,0%	0 0,0%	23 30,7%	35 46,7%	17 22,7%	3,92
7. Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan.	1 1,3%	0 0,0%	20 26,7%	38 50,7%	16 21,3%	3,91
8. Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.	0 0,0%	1 1,3%	25 33,3%	38 50,7%	11 14,7%	3,79
9. Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	42 56,0%	14 18,7%	3,92
10. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	39 52,0%	17 22,7%	3,96

Sumber : Data SPSS

### C. Hasil Uji Kuesioner Responden

Pengujian instrumen kuesioner dilakukan pada hasil kuesioner responden dikantor Dinas Pertanian, Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung dengan jumlah responden sebanyak 75 orang.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Umar (2011) berguna untuk mengetahui pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang telah dijawab oleh responden, apakah relevan dan jika tidak relevan maka harus dikeluarkan atau diganti. Membandingkan nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pernyataan atau variabel dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pernyataan atau variabel dikatakan tidak valid. Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 75 responden ( $N=75$ ), sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,2272 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Motivasi**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel (N-2)	Keterangan
Motivasi	MO1	0,714	0,2272	Valid
	MO2	0,809		Valid
	MO3	0,737		Valid
	MO4	0,695		Valid
	MO5	0,668		Valid
	MO6	0,693		Valid
	MO7	0,716		Valid
	MO8	0,762		Valid
	MO9	0,670		Valid
	MO10	0,623		Valid

Sumber : Data SPSS



Berdasarkan Tabel 4.13. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel motivasi, mulai MO1 sampai dengan MO10 memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Sehingga seluruh pernyataan untuk variabel motivasi dikatakan valid.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Disiplin**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel (N-2)	Keterangan
Disiplin	DK1	0,829	0,2272	Valid
	DK2	0,830		Valid
	DK3	0,703		Valid
	DK4	0,648		Valid
	DK5	0,492		Valid
	DK6	0,597		Valid
	DK7	0,778		Valid
	DK8	0,726		Valid
	DK9	0,781		Valid
	DK10	0,664		Valid

Sumber : Data SPSS

**Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas Komitmen**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel (N-2)	Keterangan
Komitmen	KO1	0,467	0,2272	Valid
	KO2	0,673		Valid
	KO3	0,670		Valid
	KO4	0,613		Valid
	KO5	0,525		Valid
	KO6	0,688		Valid
	KO7	0,673		Valid
	KO8	0,690		Valid
	KO9	0,772		Valid
	KO10	0,676		Valid

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel disiplin, mulai DK1 sampai dengan DK10 memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Sehingga seluruh pernyataan untuk variabel disiplin dikatakan valid. Sedangkan Berdasarkan Tabel 4.15. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel komitmen, mulai KO1 sampai dengan KO10 memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Sehingga seluruh pernyataan untuk variabel komitmen dikatakan valid.

**Tabel 4.16. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel (N-2)	Keterangan
Kinerja	KP1	0,754	0,2272	Valid
	KP2	0,826		Valid
	KP3	0,845		Valid
	KP4	0,823		Valid
	KP5	0,747		Valid
	KP6	0,821		Valid
	KP7	0,805		Valid
	KP8	0,887		Valid
	KP9	0,856		Valid
	KP10	0,839		Valid

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel kinerja, mulai KP1 sampai dengan KP10 memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Sehingga seluruh pernyataan untuk variabel kinerja dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini koefisien reliabilitas dilihat dengan menggunakan *cronbach alpha*, koefisien *cronbach's alpha* kurang dari 0,7 menandakan reliabilitas yang kurang baik, *cronbach's alpha*  $>$  0,7 menandakan reliabilitas yang dapat diterima (Gbozali, 2009).

**Tabel 4.17. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**

Variabel	Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefesien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	MO1	0,877	0,7	Reliabel
	MO2	0,869		Reliabel
	MO3	0,875		Reliabel
	MO4	0,878		Reliabel
	MO5	0,880		Reliabel
	MO6	0,882		Reliabel
	MO7	0,878		Reliabel
	MO8	0,873		Reliabel
	MO9	0,880		Reliabel
	MO10	0,883		Reliabel

Sumber : Data SPSS

Tabel 4.17. menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir pertanyaan dari variabel motivasi dengan hasil analisis diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Sehingga hasil uji reliabilitas memberi kesimpulan bahwa semua instrumen pada variabel motivasi dikatakan reliabel.

**Tabel 4.18. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin**

Variabel	Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefesien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin	DK1	0,882	0,7	Reliabel
	DK2	0,882		Reliabel
	DK3	0,893		Reliabel
	DK4	0,897		Reliabel
	DK5	0,902		Reliabel
	DK6	0,886		Reliabel
	DK7	0,890		Reliabel
	DK8	0,886		Reliabel
	DK9	0,890		Reliabel
	DK10	0,894		Reliabel

Sumber : Data SPSS



Tabel 4.18. menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir pertanyaan dari variabel disiplin dengan hasil analisis diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Sehingga hasil uji reliabilitas memberi kesimpulan bahwa semua instrumen pada variabel disiplin dikatakan reliabel.

**Tabel 4.19. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen**

Variabel	Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefesien Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen	KO1	0,831	0,7	Reliabel
	KO2	0,804		Reliabel
	KO3	0,810		Reliabel
	KO4	0,821		Reliabel
	KO5	0,821		Reliabel
	KO6	0,802		Reliabel
	KO7	0,805		Reliabel
	KO8	0,803		Reliabel
	KO9	0,796		Reliabel
	KO10	0,804		Reliabel

Sumber : Data SPSS

Tabel 4.19. menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir pertanyaan dari variabel komitmen dengan hasil analisis diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Sehingga hasil uji reliabilitas memberi kesimpulan bahwa semua instrumen pada variabel komitmen dikatakan reliabel.

Tabel 4.20. menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir pertanyaan dari variabel kinerja dengan hasil analisis diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Sehingga hasil uji reliabilitas memberi kesimpulan bahwa semua instrumen pada variabel kinerja dikatakan reliabel.

**Tabel 4.20. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja**

Variabel	Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefesien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	KP1	0,943	0,7	Reliabel
	KP2	0,940		Reliabel
	KP3	0,939		Reliabel
	KP4	0,940		Reliabel
	KP5	0,944		Reliabel
	KP6	0,940		Reliabel
	KP7	0,942		Reliabel
	KP8	0,936		Reliabel
	KP9	0,938		Reliabel
	KP10	0,939		Reliabel

Sumber : Data SPSS

### 3. Uji Normalitas

Uji yang dipakai adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji normalitas (Ghozali, 2011) adalah:

- Data dikatakan normal jika signifikansi  $> 0,05$
- Data dikatakan tidak normal jika signifikansi  $< 0,05$

**Tabel 4.21. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Motivasi	0,616	Normal
2	Disiplin	0,010	Normal
3	Komitmen	0,245	Normal

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.21. diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel motivasi ke variabel kinerja sebesar 0,616, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel disiplin ke variabel kinerja sebesar 0,10, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel komitmen ke variabel kinerja sebesar 0,245. Sehingga nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) pada variabel motivasi, disiplin dan komitmen ke kinerja lebih besar dari 0,05, maka ketiga variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana adalah metode regresi yang dipakai untuk menjadi alat inferensi statistik dalam menentukan sebuah pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Analisis regresi ini menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22. Ringkasan Uji Hipotesis

Hubungan	$\beta$	t Tabel	t Hitung	Keterangan
Motivasi → Kinerja	-0,071	0,67782	-0,841	Tidak Didukung
Disiplin → Kinerja	0,790		9,447	Didukung
Komitmen → Kinerja	0,407		4,768	Didukung

Sumber : Data SPSS

#### ***H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia***

Pengujian hipotesis 1 pada Tabel 4.22, diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) variabel motivasi sebesar -0,071. Hal ini mengartikan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan nilai t hitung variabel motivasi memiliki nilai sebesar -0,841. Karena nilai t hitung variabel motivasi lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 0,678, maka pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 pada penelitian ini **tidak didukung**.



***H2: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia***

Pengujian hipotesis 2 pada Tabel 4.22, diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) variabel disiplin sebesar 0,790. Hal ini mengartikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan nilai t hitung variabel disiplin memiliki nilai sebesar 9,447. Karena nilai t hitung variabel disiplin lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,678, maka pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 2 pada penelitian ini **didukung**.

***H3 : Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia***

Pengujian hipotesis 3 pada Tabel 4.22, diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) variabel komitmen sebesar 0,349. Hal ini mengartikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan nilai t hitung, variabel komitmen memiliki nilai sebesar 4,768. Karena nilai t hitung variabel komitmen lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,678, maka pengaruh komitmen terhadap kinerja adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 pada penelitian ini **didukung**.

## D. Pembahasan

Berdasarkan analisa pengujian hipotesis, maka dapat dipaparkan pembahasan untuk menjawab tujuan-tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia

Hipotesis 1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja ( $\beta = -0,071$ ;  $t$  hitung =  $-0,841$ ;  $t$  tabel =  $0,678$ ). Hasil nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada  $t$  tabel menggambarkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak mendukung terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja tidak akan meningkat.

Penelitian ini menunjukan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung memiliki motivasi yang belum maksimal atau motivasi yang dimiliki tidak berperan untuk meningkatkan kinerja. Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 “saya ingin mendapatkan status yang lebih baik” yang mempunyai nilai rata-rata terendah dari pernyataan lainnya dengan nilai rata-rata 4,07 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), netral sebanyak 13 responden (17,3%), setuju sebanyak 41 responden (54,7%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%).

Ini membuktikan bahwa pegawai memerlukan status yang lebih baik, hal ini karena adanya responden yang berstatus sebagai pegawai kontrak sejumlah 27 orang. Selama ini tenaga kontrak sifatnya hanya pegawai sementara yang ditetapkan setiap

tahunnya, dan untuk tahun berikutnya sangat tergantung pada anggaran yang tersedia. Tenaga kontrak tidak akan diperpanjang kontrak kerjanya jika tahun selanjutnya tidak tersedia anggaran, walaupun pegawai kontrak tersebut telah bekerja dengan baik. Untuk mengangkat pegawai tenaga kontrak menjadi ASN bagi Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan sangat tidak memungkinkan, karena bukan wewenangnya.

Pegawai ASN juga memerlukan status yang lebih baik, banyak pegawai ASN yang telah bekerja lebih dari 4 tahun yang awal masuk sebagai golongan IIIa telah menjadi golongan IIIb dan golongan IIIb dapat dipromosikan sebagai plt kepala seksi atau kepala bagian. Hal ini didukung oleh adanya beberapa staf Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan tahun 2017 dipromosikan menduduki jabatan plt kepala seksi atau kepala bagian pada Dinas lain. Saat ini semua struktur organisasi Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan telah terisi dan begitu pula struktur organisasi di Dinas lainnya, sehingga peluang untuk menempati posisi jabatan belum ada lagi.

Berdasarkan data kepegawaian pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan, didapatkan bahwa banyak pegawai yang memiliki golongan yang memenuhi syarat untuk menempati jabatan struktural atau eselon, terutama eselon IV. Golongan IIIb sejumlah 4 orang dan IIIc sejumlah 19 orang dapat memenuhi syarat golongan untuk menempati jabatan eselon IV.

Jumlah pegawai ASN yang memiliki golongan IIIb dan IIIc sejumlah 23 orang tidak sebanding dengan jumlah jabatan eselon IV sebanyak 12 jabatan yang ada pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan.



Organisasi diharapkan dapat menjamin dipilihnya orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dengan kondisi yang memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal, sehingga dicapai produktivitas kerja yang maksimum (Sedarmayanti, 2016). Kebutuhan secara bertahap dimulai dari kebutuhan untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan fisiologis dan keamanan), kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan awal sudah terpenuhi maka pegawai akan termotivasi untuk mendapatkan kebutuhan yang lainnya.

Sejumlah pegawai yang berstatus sebagai ASN saat ini telah banyak yang memiliki rumah sendiri, hal ini karena mudahnya bagi pegawai ASN untuk mendapatkan akses pinjaman di Bank-Bank Pemerintah, terutama Bank Pembangunan Daerah Kaltim dan Kaltara (BPD Kaltimtar). Selain itu besarnya tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) bagi pegawai ASN di Kabupaten Tana Tidung khususnya Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan membuat terpenuhinya kebutuhan dasar bagi Pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan, sehingga keperluan akan makan, minum, tempat tinggal dan pakaian tidak lagi menjadikannya sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai ASN akan sandang, pangan dan papan membuat pegawai berupaya memenuhi kebutuhan lainnya. Kebutuhan keamanan yang terlihat dari adanya tunjangan kesehatan, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan anak dan istri, serta jaminan pensiun juga telah terpenuhi.

Kebutuhan sosial atau merasa memiliki telah terpenuhi dengan terlihatnya hubungan kerja yang baik dan harmonis.

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 didukung oleh pernyataan ke-6 “saya butuh dihargai orang lain” yang mempunyai nilai rata-rata terendah kedua dari pernyataan lainnya dengan nilai rata-rata 4,12 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4,0%), netral sebanyak 10 responden (13,3%), setuju sebanyak 37 responden (49,3%), dan sangat setuju sebanyak 25 responden (33,3%). Sesuai pernyataan ke-8 dan pernyataan ke-6 dapat diartikan bahwa dengan mendapatkan status yang lebih baik, maka pegawai akan lebih dihargai oleh orang lain.

Kebutuhan untuk dihargai ini dapat tercermin dengan status seseorang, jika status pegawai ASN telah didapat, maka status jabatan untuk pegawai ASN pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan masih banyak yang memerlukan. Untuk mendapatkan status yang lebih baik setiap pegawai memerlukan pengembangan dan peningkatan atas kemampuannya. Sedangkan bagi pegawai tenaga kontrak sangat memerlukan status pegawai yang lebih baik sebelum kebutuhan yang lainnya.

Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-9 “saya ingin meningkatkan kemampuan saya” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,51 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), netral sebanyak 1 responden (1,3%), setuju sebanyak 35 responden (46,7%), dan sangat setuju sebanyak 39 responden (52,0%). Pernyataan ini menggambarkan bahwa kemauan untuk meningkatkan

kemampuan bagi pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan sangat tinggi, akan tetapi peningkatan kemampuan ini belum mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karena terkait belum terpenuhinya perbaikan status pegawai.

Motivasi adalah kondisi dalam pribadi seseorang yang mendorong dan mengarahkannya untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2005). Menurut Hasibuan (2004), motivasi adalah dorongan yang menggerakkan semangat kerja agar seseorang bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mathis (2006), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Adanya keinginan untuk mendapatkan status yang lebih baik dan keperluan untuk senantiasa dihargai orang lain dengan nilai rendah membuat motivasi untuk bekerja dengan baik menjadi tidak maksimal, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Maulana (2015) "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang", Evawati (2016) "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II" yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



## 2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja sumber daya manusia

Hipotesis 2 yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja ( $\beta = 0,665$ ;  $t$  hitung = 9,447;  $t$  tabel = 0,678). Hasil nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel menggambarkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan semakin meningkat jika disiplin meningkat.

Disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-7 “saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,32 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), netral sebanyak 3 responden (4,0%), setuju sebanyak 42 responden (56,0%), dan sangat setuju sebanyak 29 responden (38,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Terpenuhinya semua struktur organisasi membuat semua pekerjaan lebih terorganisir, pembagian pekerjaan yang jelas dan terpantau secara berjenjang. Semua pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan selalu dimonitor dan dibimbing oleh atasan

langsungnya. Keinginan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang tergolong tinggi, jika dilihat secara karakteristik responden banyak memiliki pendidikan tinggi yang terlihat bahwa pegawai yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 20 orang, Sarjana (S1) sebanyak 42 orang dan Pascasarjana (S2) sebanyak 2 orang dari jumlah 75 orang atau 85,34% dan banyaknya pegawai yang telah menikah, yakni sebesar 65 orang atau 86,67%.

Sedangkan hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-5 “saya selalu mengenakan tanda pengenal” yang mempunyai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata 3,39 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%), netral sebanyak 41 responden (54,7%), setuju sebanyak 24 responden (32,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (6,7%). Hal ini memberikan arti bahwa perlu peningkatan terhadap disiplin pegawai terhadap penggunaan atribut kepegawaian.

Kondisi real membuktikan bahwa masih banyak pegawai yang tidak menggunakan tanda pengenal. Kurang adanya tindakan tegas terhadap pegawai yang tidak menggunakan tanda pengenal membuat hal ini menjadi hal yang biasa. Selain itu pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan lebih sering beraktivitas dilapangan (luar kantor) membuat mereka lebih sering tidak menggunakan tanda pengenal. Hal ini untuk lebih mendekatkan diri pegawai ke masyarakat yang dibina, sehingga pertemuan terkesan tidak formal. Tanda pengenal dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) setiap tahunnya.

Hasibuan (2009) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan sikap kemauan seseorang untuk menjalankan peraturan dan ketentuan yang telah berlaku, pegawai yang bersedia melaksanakan semua tanggung jawab dan pekerjaannya dapat dikatakan pegawai yang berdisiplin. Kedisiplinan ini harus dilaksanakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kedisiplinan dapat dilihat dari data absensi pegawai, terutama pegawai ASN pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan. Pemberlakuan sanksi pemotongan terhadap tunjangan pegawai ASN sebesar 2% untuk setiap pegawai yang tidak mengikuti apel, diharapkan membuat peningkatan disiplin pegawai dari segi kehadiran. Tabel 4.23. menunjukkan adanya penurunan sekitar 22,88% terhadap jumlah absensi secara keseluruhan selama bulan januari hingga juli tahun 2018 jika dibandingkan dengan bulan januari hingga juli tahun 2017. Jumlah absensi pada bulan januari hingga juli tahun 2017 mencapai 118, sedangkan jumlah absensi pada bulan januari hingga juli tahun 2018 hanya mencapai 91 atau 77,12%.





**Tabel 4.23. Perbandingan Absensi ASN Tahun 2017 dan 2018**

No	Bulan	Uraian	2017	2018	Keterangan
1.	Januari	Jumlah Pegawai	59	50	Naik
		Jumlah Hari Kerja	21	22	
		Sakit	3	9	
		Ijin	3	0	
		Tanpa Keterangan	6	7	
		Jumlah Absensi	12	16	
2.	Februari	Jumlah Pegawai	56	50	Turun
		Jumlah Hari Kerja	19	19	
		Sakit	5	4	
		Ijin	4	0	
		Tanpa Keterangan	9	5	
		Jumlah Absensi	18	9	
3.	Maret	Jumlah Pegawai	51	50	Turun
		Jumlah Hari Kerja	22	21	
		Sakit	16	7	
		Ijin	6	0	
		Tanpa Keterangan	0	5	
		Jumlah Absensi	22	12	
4.	April	Jumlah Pegawai	51	49	Naik
		Jumlah Hari Kerja	18	20	
		Sakit	4	3	
		Ijin	6	0	
		Tanpa Keterangan	0	8	
		Jumlah Absensi	10	11	
5.	Mei	Jumlah Pegawai	51	49	Turun
		Jumlah Hari Kerja	20	20	
		Sakit	8	3	
		Ijin	3	0	
		Tanpa Keterangan	6	5	
		Jumlah Absensi	17	8	
6.	Juni	Jumlah Pegawai	51	49	Turun
		Jumlah Hari Kerja	15	12	
		Sakit	3	0	
		Ijin	0	0	
		Tanpa Keterangan	6	0	
		Jumlah Absensi	9	0	
7.	Juli	Jumlah Pegawai	51	49	Naik
		Jumlah Hari Kerja	21	22	
		Sakit	14	27	
		Ijin	3	0	
		Tanpa Keterangan	13	8	
		Jumlah Absensi	30	35	

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan

Jika dilihat secara perbulannya masih terjadi fluktuatif atas absensi, yakni adanya kenaikan absensi pada bulan januari, april dan juli pada kisaran 1 sampai 5. Sedangkan penurunan jumlah absensi terjadi pada bulan februari, maret, mei dan juni dengan kisaran selisih 9 sampai 10. Walaupun begitu, sudah terlihat adanya penurunan jumlah absensi hingga bulan juli 2018. Hal ini menandakan adanya peningkatan kesadaran atas tingkat kehadiran bagi pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan.

Penelitian ini memberikan hasil yang sejalan dengan penelitian Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna (2012) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung” dan Evawati (2016) “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II” yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja dan membantah penelitian Setiawan (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia**

Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja ( $\beta = 0,349$ ;  $t$  hitung = 4,768;  $t$  tabel = 0,678). Hasil nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel menggambarkan bahwa komitmen

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi komitmen maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung memiliki komitmen kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi. Hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” dan pernyataan ke-9 “saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam melakukan pekerjaan” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,17.

Secara rinci hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-8 “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 4,17 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), netral sebanyak 7 responden (9,3%), setuju sebanyak 48 responden (64,0%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%). Sedangkan pada pernyataan ke-9 “saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam melakukan pekerjaan” mempunyai jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), netral sebanyak 7 responden (9,3%), setuju sebanyak 48 responden (64,0%), dan sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung memiliki kepatuhan dan komitmen yang baik terhadap pekerjaannya. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah



ditetapkan dan selalu mentaati arahan dari atasannya. Setiap pegawai memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan yang diamanatkan kepadanya dan akan dilakukan penilaian setiap akhir tahunnya.

Sedangkan hasil deskripsi jawaban responden pada pernyataan ke-3 “saya sulit meninggalkan dinas ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain” yang mempunyai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata 3,09 dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%), tidak setuju sebanyak 18 responden (24,0%), netral sebanyak 35 responden (46,7%), setuju sebanyak 11 responden (14,7%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (12,0%). Ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung tidak ingin tetap terikat terhadap organisasi. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa pegawai yang telah berpindah ke instansi lain, baik atas kemauan sendiri ataupun karena adanya perubahan peraturan yang mengharuskan kepindahan bagi pegawai.

Sebanyak 25 orang yang harus pindah ke Provinsi Kalimantan Utara sebagai akibat perubahan kewenangan urusan kehutanan yang menjadi kewenangan urusan pemerintah provinsi. Awal tahun 2018 juga terjadi mutasi pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan ke instansi lain yang masih dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung, sebanyak 1 orang dipromosikan ke Kantor Kecamatan Sesayap Hilir dan sebanyak 4 orang dimutasi ke Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan.

Wujud komitmen bagi pegawai dituangkan dalam penandatanganan pakta integritas dan perjanjian kinerja antara pegawai yang bersangkutan dengan atasan langsungnya. Sesuai dengan Peraturan Menteri PAN-RB Republik Indonesia No 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Lap Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 15 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja di Lingkungan Pemerintah Daerah, maka semua pegawai diwajibkan membuat perjanjian kinerja.

Pegawai ASN juga selalu diberikan penilaian terhadap prestasi kerjanya yang disusun pada awal tahun dengan menetapkan sasaran kinerja dan penilaian capaian kinerja pada akhir tahunnya. Penilaian ini dilakukan secara berjenjang oleh atasan langsung dan diketahui oleh atasan dari atasan langsungnya. Selain itu juga dilakukan penilaian terhadap perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Khusus penilaian kepemimpinan diperuntukkan bagi pegawai yang memiliki jabatan. Sehingga penilaian prestasi pegawai ASN merupakan nilai rata-rata dari penilaian sasaran kerja pegawai dan penilaian perilaku kerjanya.

Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Luthans, 1998). Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)", Sapitri (2016) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area

Pekanbaru” dan Respatiningsih dan Frans (2015) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, serta hasil pengujian hipotesis atas pertanyaan-pertanyaan penelitian maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini bahwa motivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung memiliki interpretasi tinggi. Sedangkan variabel komitmen memiliki interpretasi sedang hingga tinggi yang terdiri dari 5 pernyataan tergolong interpretasi sedang dan 5 pernyataan tergolong interpretasi tinggi.

Motivasi tidak mampu meningkatkan kinerja dikarenakan kurangnya peluang untuk mendapatkan status yang lebih baik bagi pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Sulitnya menjadi pegawai ASN bagi pegawai tenaga kontrak dan kurangnya peluang jabatan bagi pegawai ASN yang telah memenuhi syarat. Motivasi pegawai untuk memenuhi kebutuhan dasar (sandang, pangan dan papan) telah terpenuhi karena tingginya tunjangan yang diterima dan kemudahan untuk mendapatkan pinjaman di Bank.

Disiplin berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Sebagian besar pegawai senantiasa melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan secara karakteristik responden banyak yang lulusan universitas dan telah menikah. Disiplin dapat

ditingkatkan lagi, supaya kinerja organisasi menjadi lebih meningkat, terutama pada penerapan aturan penggunaan tanda pengenal bagi pegawai.

Komitmen memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Pegawai memiliki kepatuhan dan komitmen yang baik terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja bagi pegawai setiap akhir tahun yang dilakukan atasan langsung merupakan cara menjaga komitmen pegawai. Walaupun begitu, pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung tidak ingin selalu terikat pada organisasi ini.

Pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung senantiasa memahami pekerjaannya dan mampu bekerjasama dengan baik dalam tim. Hal ini didukung oleh pembagian pekerjaan yang jelas dan selalu terkait dengan pekerjaan antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian peneliti dapat memberikan saran kepada pembuat kebijakan terutama pimpinan Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung untuk meningkatkan dan mengarahkan motivasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Membuka dan menciptakan peluang untuk peningkatan status pegawai baik pegawai tenaga kontrak maupun pegawai ASN.

Pegawai tenaga kontrak yang selama ini berada dalam honor kegiatan dapat diusulkan menjadi pegawai tenaga kontrak pemerintah daerah yang ditetapkan langsung oleh Bupati, sehingga memiliki pengakuan yang lebih sebagai pegawai. Selain itu, tenaga kontrak yang telah lama mengabdikan diri dapat diusulkan menjadi pegawai ASN kepada pemerintah pusat. Sedangkan penambahan struktur dapat menciptakan peluang pegawai ASN untuk dapat menduduki jabatan, tapi penambahan struktur tersebut juga harus sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Meningkatkan disiplin pegawai terutama tentang penggunaan atribut kelengkapan pegawai supaya dapat lebih meningkatkan kinerja. Memberikan teguran baik lisan maupun tertulis hingga memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak menggunakan tanda pengenal. Memperkuat komitmen pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung terhadap organisasi demi peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian selanjutnya diharapkan lebih detail pada variabel motivasi dengan membandingkan motivasi yang ada pada pegawai ASN dengan motivasi pegawai tenaga kontrak. Selain itu juga dapat diteliti motivasi pegawai yang didasarkan pada status gender pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bruce, Anne. (2003). *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Davis, Keith. (2002). *Fundamental Organization Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Dinas Pertanian, Pangan, Dan Perikanan (2016). *Renstra Dinas Pertanian, Pangan, Dan Perikanan Tahun 2016-2021*. Tideng Pale: Kabupaten Tana Tidung.
- Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Grafindo.
- Fauzan, Alfi Hasan dan Sumiyati. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Area Cirebon (Yos Sudarso). *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, hal 1-20.
- Gardjito, A.H., Al Musadieg, M., dan Nurtjahjono, G.E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.13 No.1.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Griffin, W. Ricky. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. (2005). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heidjrachman dan Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hernowo Narmodo dan Farid Wadji. (2007). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 2-7.
- Iswanto, Yun., Andy Sylvana dan Ali Muktiyanto. (2015). *Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Khumaedi, Evawati. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol.2 No.1
- Kurniawati. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Edisi Ke-1. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Kweju, Junus. (2004). Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pulau Buru. *Jurnal Ekonomu Universitas Merdeka*, Vol.8.
- Laiterner, Alfred R. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Grow Hill.
- Mathis, dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A dan Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A dan Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marihot, Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Maryoto, Susilo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Maulana, Fakhrian Harza., Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.22 No.1

- McNeese-Smith, Donna. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital and Health Services Administration*. Vol.41 No.2.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nupikso, Gunoro. (2015). *Panduan Mata Kuliah Workshop Penelitian*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Nurandini, A., dan Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, Vol.11. hal 78-91.
- Patmarina, H., dan Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.3 No.1. hal 19-37.
- Permatasari, J.A., Al Musadieg, M., dan Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.25 No.1.
- Prihantoro, Agung. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Jurnal Unimus*, Vol.8 No.2.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol.4 No.3.
- Sadili, Samsudin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, Vol.3 No.2.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.



- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1 No.4. hal 1245-1253.
- Setiawan, K.C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT, PUSRI Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1 No.2. hal 43-53.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sobirin, Achmad. (2015). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kedua, Edisi Ke-1. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Soedjono, Imam. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Soegiarto, Soekidjan. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suciati dan Sri Sulistyarini. (2016). *Pedoman Bimbingan Tugas Akhir Program Magister*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyarini, Sri dkk. (2016). *Panduan Penulisan Proposal Dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, E. (2012). Kejelasan Peran Serta Penerapannya Dalam Menunjang Efektivitas Kerja Teknisi/Laboran di Lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal ESOS*, Vol.8 No.3.

**Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kabupaten Tana Tidung di Provinsi Kalimantan Timur.**

**Umar, Husein. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Cetakan Kesebelas, Edisi Ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.**

**Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Cetakan Kesepuluh, Edisi Ke-5. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.**



**Lampiran 1 : Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERTANIAN, PANGAN, DAN PERIKANAN KABUPATEN TANA TIDUNG**

Bapak/Ibu yang terhormat

Dengan Hormat,

Kami adalah mahasiswa PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS TERBUKA. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penyusunan Tesis Magister. Oleh sebab itu kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Perlu diketahui bahwa jawaban dan keterangan yang kami peroleh dari kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu tertarik untuk mengetahui ringkasan hasil akhir penelitian ini (dalam bentuk soft copy), silahkan Bapak/Ibu mengirimkan alamat email ke alamat saya dibawah ini.

Demikian kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Priyo Isnoto

Email : priyoisnoto81@gmail.com

Phone : 081 347 368 364

## KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERTANIAN, PANGAN, DAN PERIKANAN KABUPATEN TANA TIDUNG****A. DATA RESPONDEN**

1. Nama \*) :
2. Jenis Kelamin :
- Pria  Wanita
3. Status Pernikahan :
- Menikah  Belum Menikah
4. Umur :
- < 30 tahun  31 - 40 tahun
- 41 - 50 tahun  > 51 tahun
5. Pendidikan :
- SD  SMU/SMK  Diploma (D3)
- Sarjana (S1)  Pasca Sarjana (S2)
6. Lama Bekerja :
- 1 - 5 tahun  6 - 10 tahun  > 11 tahun

\*) boleh diisi atau tidak



## B. PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda silang (X) atau check list (√) pada kolom tanggapan yang paling sesuai menurut anda

NO	Tanggapan	Skala
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

## C. MOTIVASI KERJA

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memerlukan makan dan minum					
2.	Saya memerlukan tempat tinggal					
3.	Saya memerlukan pakaian					
4.	Saya membutuhkan rasa aman dari gangguan orang lain					
5.	Saya memerlukan bersosialisasi dengan orang lain					
6.	Saya butuh dihargai orang lain					
7.	Saya ingin bisa diterima dengan baik					
8.	Saya ingin mendapatkan status yang lebih baik					
9.	Saya ingin meningkatkan kemampuan saya					
10.	Saya perlu pengembangan diri					

**D. DISIPLIN KERJA**

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya pulang sesuai dengan jam pulang					
3.	Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat					
4.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja sesuai aturan					
5.	Saya selalu mengenakan tanda pengenal					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban					
7.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
9.	Saya bersikap sesuai dengan aturan yang ada di kantor					
10.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati					

**E. KOMITMEN**

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di dinas ini					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di dinas ini menjadi permasalahan saya juga					
3.	Saya sulit meninggalkan dinas ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4.	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pada pekerjaan saya sekarang					
5.	Dinas ini layak mendapat kesetiaan dari saya					
6.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi pada dinas ini					

7.	Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
9.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam melakukan					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

#### F. KINERJA PEGAWAI

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami pekerjaan yang saya					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan atasan					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim					
6.	Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh					
8.	Saya selalu tepat dalam penyelesaian pekerjaan					
9.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
10.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					

**Lampiran 2 : Tabulasi Data Variabel Motivasi**

MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	MO6	MO7	MO8	MO9	MO10	MO
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3,00
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,50
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4,50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,40
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,70
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4,60
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,80
4	4	4	3	5	2	3	3	4	4	3,60
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4,20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3,70
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,90
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,90
3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4,10
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4,00
5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4,30
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,10



4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4,50
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4,30
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,10
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4,60
5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3,50
4	4	4	3	5	2	3	3	4	4	3,60
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,10
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,60
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4,50
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4,20
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4,10
4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4,40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,90
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4,70
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,90
5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4,30
5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4,30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,30
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4,60
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4,10
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4,10
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4,10
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4,60
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4,20
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3,00
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90

### Lampiran 3 : Tabulasi Data Variabel Disiplin

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK
4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4,40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2,30
5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4,50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3,90
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4,20
4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4,00
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3,80
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4,10
2	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4,30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3,50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,70
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3,50
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,40
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,70
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4,10
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,80
4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3,80
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4,00

3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3,50
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4,70
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4,30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4,10
3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3,60
4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4,10
3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3,80
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,30
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3,50
4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3,70
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3,60
4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	3,90
4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3,80
5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4,60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,90
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	3,90
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,80
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,80
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,80
3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	5	5	3	2	5	4	4	4	4	3,90
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3,60
3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3,60
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3,30
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,40
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,80

**Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Komitmen**

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO
1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3,30
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2,90
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,20
3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	3,90
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3,60
4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4,10
3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4,40
4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3,50
5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,70
4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3,50
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,60
3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4,10
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4,10
3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3,10
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3,70
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3,30
2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	3,80
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3,60
3	3	3	2	4	3	5	5	4	4	3,60
3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3,50
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3,50
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3,70
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3,30
4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,20
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,60
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3,30
3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3,40
3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3,60



3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3,00
4	3	2	2	3	2	5	5	5	5	3,60
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,50
3	5	2	2	3	4	4	4	4	4	3,50
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4,70
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4,30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3,30
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4,40
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3,40
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3,70
3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3,00
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,40
5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4,10
2	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3,90
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,60
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3,50
4	3	5	2	3	2	5	4	4	4	3,60
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,90
4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4,50
4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4,00
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,60
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4,70
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,80
4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3,90
3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3,20
3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3,20
3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3,20
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3,80
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4,10
5	3	3	3	2	2	5	5	4	4	3,60
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3,60
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3,40
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3,20
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

### Lampiran 5 : Tabulasi Data Variabel Kinerja

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3,70
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2,60
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4,60
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4,30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4,40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,80
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3,70
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,90
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3,60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3,80
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,80
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3,30
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,70
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,20
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3,80
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3,40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,90

4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3,50
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3,70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4,10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90
4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,20
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3,30
4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4,60
4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4,00
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3,70
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3,30
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3,70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,90
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3,40
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3,70
5	5	4	3	5	4	1	3	4	3	3,70
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3,20
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,10
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,30
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

**Lampiran 6 : Frekuensi Variabel Motivasi**

**Frequencies**

Statistics

		MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	MO6	MO7	MO8	MO9	MO10	MO
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**MO1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	5	6.7	6.7	8.0
	4	38	50.7	50.7	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**MO2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	8	10.7	10.7	13.3
	4	32	42.7	42.7	56.0
	5	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**MO3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.7	2.7	4.0
	4	38	50.7	50.7	54.7
	5	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**MO4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	38	50.7	50.7	56.0
	5	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



**MO5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	37	49.3	49.3	52.0
5	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**MO6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	10	13.3	13.3	17.3
4	37	49.3	49.3	66.7
5	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**MO7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	9	12.0	12.0	13.3
4	38	50.7	50.7	64.0
5	27	36.0	36.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**MO8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	13	17.3	17.3	18.7
4	41	54.7	54.7	73.3
5	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**MO8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	35	46.7	48.7	48.0
5	39	52.0	52.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**MO10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	36	48.0	48.0	50.7
	5	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**MO**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	3.5	1	1.3	1.3	4.0
	3.8	3	4.0	4.0	8.0
	3.7	1	1.3	1.3	9.3
	3.8	1	1.3	1.3	10.7
	3.9	4	5.3	5.3	16.0
	4	8	10.7	10.7	26.7
	4.1	9	12.0	12.0	38.7
	4.2	7	9.3	9.3	48.0
	4.3	5	6.7	6.7	54.7
	4.4	3	4.0	4.0	58.7
	4.5	4	5.3	5.3	64.0
	4.6	8	10.7	10.7	74.7
	4.7	6	8.0	8.0	82.7
	4.9	3	4.0	4.0	86.7
	5	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



**Lampiran 7 : Frekuensi Variabel Disiplin****Frequencies**

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table****DK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	15	20.0	20.0	22.7
	4	46	61.3	61.3	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**DK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	15	20.0	20.0	21.3
	4	46	61.3	61.3	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**DK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	22	29.3	29.3	30.7
	4	39	52.0	52.0	62.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**DK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	20.0	20.0	20.0
	4	40	53.3	53.3	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

DK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.7	6.7	6.7
	3	41	54.7	54.7	61.3
	4	24	32.0	32.0	93.3
	5	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

DK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	7	9.3	9.3	10.7
	4	50	66.7	66.7	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

DK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	3	4.0	4.0	5.3
	4	42	56.0	56.0	61.3
	5	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

DK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	14	18.7	18.7	20.0
	4	47	62.7	62.7	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

DK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	9	12.0	12.0	13.3
	4	49	65.3	65.3	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



DK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.0	8.0	8.0
	4	50	66.7	66.7	74.7
	5	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

DK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.3	1	1.3	1.3	1.3
	3	1	1.3	1.3	2.7
	3.3	1	1.3	1.3	4.0
	3.4	2	2.7	2.7	6.7
	3.5	4	5.3	5.3	12.0
	3.6	6	8.0	8.0	20.0
	3.7	3	4.0	4.0	24.0
	3.8	10	13.3	13.3	37.3
	3.9	12	16.0	16.0	53.3
	4	13	17.3	17.3	70.7
	4.1	5	6.7	6.7	77.3
	4.2	2	2.7	2.7	80.0
	4.3	3	4.0	4.0	84.0
	4.4	1	1.3	1.3	85.3
	4.5	1	1.3	1.3	86.7
	4.6	1	1.3	1.3	88.0
	4.7	1	1.3	1.3	89.3
	4.9	5	6.7	6.7	96.0
	5	3	4.0	4.0	100.0
		Total	75	100.0	100.0



## Lampiran 8 : Frekuensi Variabel Komitmen

### Frequencies

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	3	4.0	4.0	6.7
	3	34	45.3	45.3	52.0
	4	28	37.3	37.3	89.3
	5	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.0	4.0	4.0
	3	28	37.3	37.3	41.3
	4	32	42.7	42.7	84.0
	5	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	18	24.0	24.0	26.7
	3	35	46.7	46.7	73.3
	4	11	14.7	14.7	88.0
	5	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	19	25.3	25.3	28.0
	3	29	38.7	38.7	66.7
	4	16	21.3	21.3	88.0
	5	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**K05**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	1	1.3	1.3	2.7
3	32	42.7	42.7	45.3
4	33	44.0	44.0	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**K06**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.0	8.0	8.0
3	26	34.7	34.7	42.7
4	32	42.7	42.7	85.3
5	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**K07**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10.7	10.7	10.7
4	47	62.7	62.7	73.3
5	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**K08**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.3	9.3	9.3
4	48	64.0	64.0	73.3
5	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**K09**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.3	9.3	9.3
4	48	64.0	64.0	73.3
5	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## KO10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.3	17.3	17.3
	4	49	65.3	65.3	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## KO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.9	1	1.3	1.3	1.3
	3	5	6.7	6.7	8.0
	3.1	2	2.7	2.7	10.7
	3.2	5	6.7	6.7	17.3
	3.3	5	6.7	6.7	24.0
	3.4	4	5.3	5.3	29.3
	3.5	7	9.3	9.3	38.7
	3.6	10	13.3	13.3	52.0
	3.7	5	6.7	6.7	58.7
	3.8	4	5.3	5.3	64.0
	3.9	5	6.7	6.7	70.7
	4	5	6.7	6.7	77.3
	4.1	5	6.7	6.7	84.0
	4.2	1	1.3	1.3	85.3
	4.3	1	1.3	1.3	86.7
	4.4	2	2.7	2.7	89.3
	4.5	1	1.3	1.3	90.7
	4.6	4	5.3	5.3	96.0
	4.7	2	2.7	2.7	98.7
	5	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	





## Lampiran 9 : Frekuensi Variabel Kinerja

### Frequencies

		Statistics										
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	5	6.7	6.7	8.0
	4	46	61.3	61.3	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	18	24.0	24.0	25.3
	4	47	62.7	62.7	88.0
	5	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	26.7	26.7	26.7
	4	41	54.7	54.7	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	24.0	24.0	24.0
	4	43	57.3	57.3	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13.3	13.3	13.3
4	44	58.7	58.7	72.0
5	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	30.7	30.7	30.7
4	35	46.7	46.7	77.3
5	17	22.7	22.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
3	20	26.7	26.7	28.0
4	38	50.7	50.7	78.7
5	16	21.3	21.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	26	33.3	33.3	34.7
4	38	50.7	50.7	85.3
5	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	18	24.0	24.0	25.3
4	42	56.0	56.0	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	18	24.0	24.0	25.3
	4	39	52.0	52.0	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

## KP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.6	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.7	2.7	4.0
	3.1	1	1.3	1.3	5.3
	3.2	4	5.3	5.3	10.7
	3.3	5	6.7	6.7	17.3
	3.4	2	2.7	2.7	20.0
	3.5	1	1.3	1.3	21.3
	3.6	2	2.7	2.7	24.0
	3.7	8	10.7	10.7	34.7
	3.8	4	5.3	5.3	40.0
	3.9	8	10.7	10.7	50.7
	4	15	20.0	20.0	70.7
	4.1	1	1.3	1.3	72.0
	4.2	3	4.0	4.0	78.0
	4.3	1	1.3	1.3	77.3
	4.4	2	2.7	2.7	80.0
	4.5	2	2.7	2.7	82.7
	4.8	2	2.7	2.7	85.3
	4.8	1	1.3	1.3	86.7
	4.9	5	6.7	6.7	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0	
Total		75	100.0	100.0	

## Lampiran 10 : Uji Validitas Motivasi

Correlations

		MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	MO6	MO7	MO8	MO9	MO10	MO
MO1	Pearson Correlation	1	.758**	.612**	.579**	.375**	.341**	.404**	.360**	.341**	.251**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.003	.000	.002	.003	.030	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO2	Pearson Correlation	.758**	1	.823**	.596**	.560**	.348**	.391**	.443**	.447**	.358**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO3	Pearson Correlation	.612**	.823**	1	.648**	.573**	.318**	.331**	.312**	.365**	.278**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.005	.004	.006	.001	.016	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO4	Pearson Correlation	.579**	.596**	.648**	1	.408**	.422**	.319**	.327**	.402**	.267**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.004	.000	.020	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO5	Pearson Correlation	.375**	.560**	.573**	.408**	1	.308**	.374**	.373**	.451**	.448**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.007	.001	.001	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO6	Pearson Correlation	.341**	.348**	.318**	.422**	.308**	1	.758**	.668**	.273**	.273**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.005	.000	.007		.000	.000	.018	.018	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO7	Pearson Correlation	.404**	.391**	.331**	.319**	.374**	.758**	1	.708**	.287**	.331**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.005	.001	.000		.000	.013	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO8	Pearson Correlation	.360**	.443**	.312**	.327**	.373**	.668**	.708**	1	.561**	.578**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	.004	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO9	Pearson Correlation	.341**	.447**	.365**	.402**	.451**	.273**	.287**	.561**	1	.842**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.018	.013	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO10	Pearson Correlation	.251**	.358**	.278**	.267**	.448**	.273**	.331**	.578**	.842**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.030	.002	.016	.020	.000	.018	.004	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MO	Pearson Correlation	.714**	.809**	.737**	.895**	.868**	.693**	.716**	.762**	.670**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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



## Lampiran 11 : Uji Validitas Disiplin

		Correlations										
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK
DK1	Pearson Correlation	1	.776**	.557**	.564**	.492**	.516**	.489**	.636**	.589**	.365**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK2	Pearson Correlation	.776**	1	.708**	.400**	.420**	.559**	.478**	.633**	.572**	.472**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK3	Pearson Correlation	.557**	.708**	1	.364**	.432**	.476**	.293*	.370**	.419**	.443**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK4	Pearson Correlation	.564**	.400**	.364**	1	.389**	.504**	.396**	.403**	.307**	.361**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.001	.000	.000	.000	.007	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK5	Pearson Correlation	.492**	.420**	.432**	.389**	1	.308**	.267*	.356**	.275**	.306**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.007	.021	.002	.017	.008	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK6	Pearson Correlation	.516**	.559**	.476**	.504**	.308**	1	.655**	.598**	.518**	.588**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK7	Pearson Correlation	.489**	.478**	.293*	.396**	.267*	.655**	1	.875**	.811**	.508**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.021	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK8	Pearson Correlation	.636**	.633**	.370**	.403**	.356**	.598**	.875**	1	.612**	.435**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK9	Pearson Correlation	.589**	.572**	.419**	.307**	.275**	.518**	.611**	.612**	1	.475**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.017	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK10	Pearson Correlation	.365**	.472**	.443**	.361**	.306**	.588**	.506**	.435**	.475**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.008	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
DK	Pearson Correlation	.829**	.830**	.703**	.648**	.597**	.778**	.728**	.781**	.731**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

## Lampiran 12 : Uji Validitas Komitmen

**Correlations**

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO
KO1	Pearson Correlation	1	.201	.333**	.103	.411**	.064	.272*	.182	.210	.108	.467**
	Sig. (2-tailed)		.084	.004	.380	.000	.586	.016	.117	.071	.356	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO2	Pearson Correlation	.201	1	.280*	.240*	.355**	.580**	.363**	.441**	.531**	.438**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.084		.015	.038	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO3	Pearson Correlation	.333**	.280*	1	.695**	.140	.320**	.297**	.265*	.326**	.254*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.004	.015		.000	.230	.005	.010	.027	.004	.028	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO4	Pearson Correlation	.103	.240*	.695**	1	.145	.412**	.183	.185	.322**	.201	.613**
	Sig. (2-tailed)	.380	.038	.000		.214	.000	.115	.112	.005	.084	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO5	Pearson Correlation	.411**	.355**	.140	.145	1	.358**	.282*	.187	.343**	.182	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.230	.214		.002	.023	.107	.003	.118	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO6	Pearson Correlation	.064	.580**	.320**	.412**	.358**	1	.282*	.412**	.496**	.493**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.586	.000	.005	.000	.002		.014	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO7	Pearson Correlation	.272*	.363**	.297**	.183	.282*	.282*	1	.745**	.688**	.691**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.010	.115	.023	.014		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO8	Pearson Correlation	.182	.441**	.255*	.185	.187	.412**	.745**	1	.758**	.749**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.027	.112	.107	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO9	Pearson Correlation	.210	.531**	.326**	.322**	.343**	.496**	.666**	.758**	1	.670**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.004	.005	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO10	Pearson Correlation	.108	.438**	.254*	.201	.182	.483**	.691**	.749**	.670**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.356	.000	.028	.044	.118	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KO	Pearson Correlation	.467**	.673**	.670**	.613**	.526**	.688**	.673**	.690**	.772**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

### Lampiran 13 : Uji Validitas Kinerja

**Correlations**

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
KP1	Pearson Correlation	1	.598**	.855**	.592**	.678**	.544**	.491**	.569**	.511**	.819**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP2	Pearson Correlation	.598**	1	.789**	.570**	.599**	.920**	.528**	.752**	.747**	.638**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP3	Pearson Correlation	.855**	.789**	1	.572**	.538**	.819**	.860**	.763**	.740**	.630**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP4	Pearson Correlation	.592**	.570**	.572**	1	.510**	.753**	.738**	.708**	.588**	.707**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP5	Pearson Correlation	.678**	.599**	.538**	.510**	1	.583**	.472**	.560**	.846**	.805**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP6	Pearson Correlation	.544**	.920**	.819**	.753**	.583**	1	.832**	.824**	.735**	.808**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP7	Pearson Correlation	.491**	.528**	.860**	.738**	.472**	.832**	1	.733**	.616**	.668**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP8	Pearson Correlation	.569**	.752**	.763**	.708**	.560**	.824**	.733**	1	.797**	.752**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP9	Pearson Correlation	.511**	.747**	.740**	.588**	.846**	.735**	.818**	.797**	1	.639**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP10	Pearson Correlation	.819**	.638**	.630**	.707**	.805**	.806**	.868**	.752**	.639**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP	Pearson Correlation	.764**	.826**	.845**	.823**	.747**	.821**	.805**	.887**	.856**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

## Lampiran 14 : Uji Reliabilitas Motivasi

### Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MO1	4.32	.681	75
MO2	4.28	.763	75
MO3	4.40	.615	75
MO4	4.39	.590	75
MO5	4.45	.552	75
MO6	4.12	.788	75
MO7	4.21	.703	75
MO8	4.07	.704	75
MO9	4.51	.529	75
MO10	4.47	.553	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MO1	38.89	17.313	.632	.877
MO2	38.93	16.117	.738	.869
MO3	38.81	17.424	.666	.875
MO4	38.83	17.794	.619	.878
MO5	38.78	18.131	.593	.880
MO6	39.09	16.815	.586	.882
MO7	39.00	17.081	.628	.878
MO8	39.15	16.775	.686	.873
MO9	38.71	18.237	.599	.880
MO10	38.75	18.354	.541	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.21	21.224	4.607	10



## Lampiran 15 : Uji Reliabilitas Disiplin

### Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	3.91	.681	75
DK2	3.95	.655	75
DK3	3.85	.711	75
DK4	4.07	.684	75
DK5	3.39	.715	75
DK6	4.11	.606	75
DK7	4.32	.619	75
DK8	3.96	.648	75
DK9	4.07	.622	75
DK10	4.17	.554	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	35.88	17.458	.775	.882
DK2	35.84	17.623	.776	.882
DK3	35.93	18.117	.613	.893
DK4	35.72	18.610	.551	.897
DK5	36.40	18.811	.466	.902
DK6	35.66	18.248	.718	.886
DK7	35.47	18.468	.655	.890
DK8	35.83	17.983	.718	.886
DK9	35.72	18.421	.660	.890
DK10	35.61	19.159	.590	.884

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.79	22.332	4.726	10

## Lampiran 16 : Uji Reliabilitas Komitmen

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3.49	.844	75
KO2	3.71	.785	75
KO3	3.09	.989	75
KO4	3.15	1.023	75
KO5	3.61	.751	75
KO6	3.64	.832	75
KO7	4.16	.594	75
KO8	4.17	.578	75
KO9	4.17	.578	75
KO10	4.00	.593	75

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	33.71	20.183	.313	.831
KO2	33.49	18.794	.588	.804
KO3	34.11	17.853	.531	.810
KO4	34.05	18.267	.453	.821
KO5	33.59	20.030	.398	.821
KO6	33.56	18.439	.579	.802
KO7	33.04	19.769	.597	.805
KO8	33.03	19.756	.619	.803
KO9	33.03	19.287	.716	.796
KO10	33.20	19.757	.600	.804

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.20	23.270	4.824	10

**Lampiran 17 : Uji Reliabilitas Kinerja****Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded*	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	4.21	.622	75
KP2	3.85	.630	75
KP3	3.92	.673	75
KP4	3.95	.655	75
KP5	4.15	.630	75
KP6	3.92	.731	75
KP7	3.91	.774	75
KP8	3.79	.703	75
KP9	3.92	.693	75
KP10	3.96	.725	75

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	35.36	26.666	.700	.943
KP2	35.72	26.096	.785	.940
KP3	35.65	25.608	.605	.939
KP4	35.63	25.913	.780	.940
KP5	35.43	26.653	.691	.944
KP6	35.65	25.338	.771	.940
KP7	35.67	25.144	.747	.942
KP8	35.79	25.035	.855	.936
KP9	35.65	25.365	.817	.938
KP10	35.61	25.240	.794	.939

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.57	31.545	5.617	10

Lampiran 18 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	MO6	MO7	MO8	MO9	MO10	MO
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	4.32	4.28	4.40	4.39	4.45	4.12	4.21	4.07	4.51	4.47
	Std. Deviation	.061	.763	.615	.590	.552	.768	.703	.704	.529	.533
Most Extreme Differences	Absolute	.273	.267	.269	.304	.319	.266	.256	.276	.344	.326
	Positive	.273	.203	.289	.304	.314	.227	.256	.271	.311	.307
	Negative	-.263	-.267	-.269	-.231	-.310	-.266	-.247	-.344	-.326	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		2.360	2.314	2.502	2.631	2.781	2.305	2.245	2.347	2.981	2.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.91	3.96	3.85	4.07	3.38	4.11	4.32	3.86	4.07	3.8787
	Std. Deviation	.061	.665	.711	.684	.715	.606	.619	.646	.622	.664
Most Extreme Differences	Absolute	.328	.319	.275	.272	.319	.343	.311	.325	.329	.369
	Positive	.288	.294	.245	.272	.319	.343	.311	.302	.329	.369
	Negative	-.328	-.319	-.275	-.281	-.238	-.323	-.251	-.325	-.334	-.367
Kolmogorov-Smirnov Z		2.839	2.763	2.362	2.357	2.764	2.872	2.692	2.812	2.682	3.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.48	3.71	3.09	3.15	3.81	3.84	4.16	4.17	4.17	3.7200
	Std. Deviation	.644	.766	.968	1.023	.781	.833	.564	.578	.576	.693
Most Extreme Differences	Absolute	.241	.233	.271	.224	.249	.241	.340	.351	.351	.327
	Positive	.241	.229	.271	.224	.246	.208	.340	.351	.351	.327
	Negative	-.243	-.190	-.163	-.163	-.243	-.241	-.287	-.289	-.289	-.327
Kolmogorov-Smirnov Z		2.063	2.013	2.348	1.937	2.132	2.084	2.841	3.041	3.041	2.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.



## Lampiran 19 : Uji Regresi

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KO, MO, DK <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KP

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.750 <sup>a</sup>	70.942	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), KO, MO, DK

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-.392	.362		-1.084	.282
	MO	-.071	.085	-.058	-.841	.403
	DK	.790	.084	.665	9.447	.000
	KO	.407	.085	.349	4.768	.000

a. Dependent Variable: KP