

The Effect of Discipline, Commitment and Achievement Motivation on the Performance of OP SDA IV Balai Besar Wiayah Sungai Brantas

[Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen dan Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas]

Imam Baihaki¹⁾, Vera Firdaus^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *The research was conducted to determine the effect of Discipline, Commitment and Achievement Motivation on the Performance of OP SDA IV Balai Besar Wiayah Sungai Brantas. In this study, a quantitative approach was carried out with the steps of collecting samples through non-probability sampling methods in the form of quota sampling. The entire population was taken as a sample as many as 55 people. Data analysis was carried out using a powerful and magical application called Software Statistical Product and Service (SPSS) version 22. The results of the exploration state that the discipline variable affects the performance positively and significantly, the commitment variable affects the performance positively and significantly, and the achievement motivation variable affects the performance positively and significantly. Thus, it is concluded that the variables of discipline, commitment and achievement motivation affect performance positively and significantly.*

Keywords - *Discipline, Commitment, Achievement Motivation*

Abstrak. Sumber daya air menjadi elemen yang diandalkan oleh khalayak luas, terlebih area Jawa Timur yang memiliki berbagai macam sumber daya air, untuk itu perlunya kinerja yang baik berupa pemeliharaan terhadap sumber daya tersebut sebaik mungkin agar tetap terjaga dan meminimalisir adanya kerusakan. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh Kedisiplinan, Komitmen dan Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan pengumpulan sampel melalui metode *non probability sampling* dalam bentuk *quota sampling*. Seluruh populasi diambil menjadi sampel yakni sebanyak 55 orang. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi ampuh dan ajaib yang bernama *Software Statistical Product and Service* (SPSS) versi 22. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi memiliki pengaruh yang signifikan, namun secara parsial kedisiplinan menjadi pengaruh yang dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan komitmen dan motivasi prestasi. Dengan begitu, disimpulkan bahwa kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi mempengaruhi kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas secara signifikan.

Kata Kunci - Kedisiplinan, Komitmen, Motivasi Prestasi

I. PENDAHULUAN

Wilayah Jawa Timur memiliki sumber daya air yang sangat melimpah, karena hampir sebagian besar wilayah tersebut dialiri oleh bermacam-macam sumber daya air seperti sungai, waduk, pantai serta memiliki fasilitas seperti bendungan, dan beberapa fasilitas perairan lainnya. Tingkat sumber daya air di Jawa Timur tergolong tinggi, begitu pula tingkat resiko kerusakan fasilitas sumber daya air yang diakibatkan oleh bencana alam atau akibat-akibat lain. Untuk itu perlunya kinerja yang optimal berupa pemantauan, operasi pemeliharaan, pendayagunaan dan pengecekan yang harus dilakukan secara berkala karena kerusakan bisa saja terjadi kapanpun, sehingga dapat meminimalisir terjadinya bencana atau kerusakan, baik itu fasilitas, mesin atau peralatan yang ada pada wilayah sumber daya air.

Sebagai garda terdepan dalam hal pemeliharaan sumber daya air, menjadikan OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas berhubungan langsung dengan pengairan, serta memiliki kewajiban agar meningkatkan seluruh kualitas layanan kepada masyarakat.

Semakin lama maka tuntutan masyarakat pun semakin besar mengenai pelayanannya, oleh karena itu pihak manajemen OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas baiknya melakukan berbagai usaha dalam memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat secara kontinu.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja pegawai, karena kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi. Untuk meraih kinerja pegawai yang baik maka diperlukan langkah secara kongkret, konsisten serta berkesinambungan [1]. Cara-cara yang dapat meningkatkan sebuah kinerja secara baik yakni dengan adanya kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi. Ketiga faktor tersebut dinilai terpercaya, karena jika dilakukan secara baik maka akan memiliki pengaruh yang sangat positif bagi kualitas kinerja pegawai.

[2] Kinerja merupakan hasil yang telah dilakukan oleh setiap pegawai terhadap organisasi baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dapat diraih guna kesejahteraan sebuah organisasi. [3] Kinerja menjadi salah satu perilaku secara nyata yang dipresentasikan oleh setiap pegawai yang dilakukan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kinerja memiliki beberapa dimensi yakni berupa hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas serta kuantitas pada saat melakukan pekerjaannya, perilaku kerja seorang pegawai yang memiliki dua macam perilaku yakni perilaku kerja serta perilaku pribadi, dan yang terakhir sifat pribadi yang memiliki hubungan dengan pekerjaan yakni sifat pribadi sangat diperlukan oleh setiap karyawan guna melakukan pekerjaannya [4].

Kedisiplinan memang diutamakan pada seluruh bidang baik itu pendidikan, perusahaan, instansi pemerintah bahkan organisasi, karena pada dasarnya kedisiplinan merupakan cerminan setiap pegawai yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan mencakup ketepatan dalam melaksanakan berbagai kegiatan dengan mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan dengan sikap rajin dalam kehadiran serta berkonsisten dalam berbagai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja [5]. Kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang diperlukan pada organisasi sebagai peringatan terhadap para pegawai yang tidak mau berbenah dalam merubah sifat maupun perilakunya, hingga setiap pegawai tersebut dinilai memiliki kedisiplinan yang baik serta memiliki tanggung jawab dengan segala tugas maupun perintah yang telah diberikan [6]. Dalam menegakkan kedisiplinan pula terdapat berbagai prosedur yang tidak segan menghukum pegawainya jika tidak disiplin atau melanggar aturan yang berlaku pada prosedur tersebut. Kedisiplinan menjadi saah satu media yang penting guna mencapai sebuah kinerja yang baik dimana sangat dibutuhkan oleh organisasi [7].

Komitmen merupakan sebuah kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi tersebut dengan memiliki tujuan serta keinginan dalam hal mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi [3]. [8] komitmen menjadi salah satu bentuk loyalitas yang dimiliki oleh setiap pegawai, pasalnya hal tersebut dapat dinilai dari sejauh mana pribadi (pegawai) tersebut mengekspresikan gagasan, pendapat, perhatian, serta bentuk tanggung jawabnya dalam mencapai keberhasilan organisasi. Begitu pentingnya sebuah komitmen dalam organisasi, karena hal tersebut membuat para pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan dengan kemampuannya guna keberhasilan sebuah organisasi tersebut, sehingga terbitlah *sense of belonging* ataurasa memiliki teradap organisasi. Perasaan tersebut akan menjadikan pegawai mampu melakukan pekerjaan yang lebih giat guna menghindari sifat kurang produktif. Pegawai yang memiliki komitmen yang relatif tinggi biasanya mempunyai keinginan teguh menjadi anggota organisasi, berupaya meraih tujuan organisasi, serta memiliki kepercayaan atas nilai-nilai dalam organisasi [5].

[9] motivasi prestasi dijabarkan sebagai upaya dalam meraih kesuksesan maupun keberhasilan dengan sebuah takaran keunggulan berupa prestasi diri sendiri maupun prestasi orang lain. Motivasi prestasi merupakan suatu cara dalam meningkatkan atau mengoptimalkan keterampilan individu sebaik mungkin dalam segala kegiatan pekerjaan serta sebagai patokan keunggulan yang dipergunakan sebagai penyelaras, walaupun dalam aktivitas pekerjaan tersebut memiliki dua kemungkinan antara berhasil maupun gagal [10]. Motivasi prestasi menjadi sebuah animo dari luar ataupun dalam diri pribadi guna melakukan pekerjaan secara baik serta membuahkan suatu kinerja yang bermutu dengan upaya-upaya profesional dan memiliki persaingan secara positif dimana pribadi tersebut selalu ingin berprestasi. [11] motivasi prestasi merupakan sebuah keinginan yang ada pada setiap individu mencakup prestasi dengan cara menguasai, mengatasi berbagai tantangan,

serta memperkuat kualitas pekerjaan secara baik, selain itu melakukan persaingan melalui berbagai usaha guna melebihi kinerja yang dahulu, serta melampaui kinerja yang lain.

Data Absensi Pegawai Tahun 2021										
Nama Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak Hadir				Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi
				S	I	A	Jml			
A	B	C	$D = B \times C$	E				F	$G = D - E$	$H = \frac{H}{D} \times 100\%$
Juni	55	22	1210	0	1	2	3	1	1207	0,25
Juli	55	22	1210	1	2	2	5	2	1205	0,41
Agustus	55	22	1210	0	1	1	2	1	1208	0,17
September	55	22	1206	1	2	3	6	0	1200	0,50
Oktober	55	21	1155	0	0	2	2	1	1153	0,17
November	55	22	1210	1	1	2	4	0	1206	0,33

Fenomena tersebut menunjukkan fluktuasi atau terjadinya siklus naik turun tingkat kehadiran pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas setiap bulannya. Pada tahun 2021 menunjukkan berbagai macam perubahan, seperti pada bulan Juni menunjukkan prosentase (0,25), bulan Juli menunjukkan prosentase (0,41), bulan Agustus menunjukkan prosentase (0,17), bulan September menunjukkan prosentase (0,50), bulan Oktober menunjukkan prosentase (0,17), bulan November menunjukkan prosentase (0,33). Selain itu terdapat beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan hadir yang sedikit melebihi jam masuk kerja.

Indikasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kurang stabil. Tingkat kedisiplinan yang mengalami naik turun menyebabkan pegawai kurang memiliki motivasi dalam berprestasi, dengan begitu pegawai tersebut secara tidak langsung belum memiliki komitmen yang tinggi, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dilakukannya evaluasi guna mencari solusi yang benar dalam hal mengatasi problematika tersebut secara berkesinambungan.

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian secara kuantitatif, melalui sejumlah pernyataan pada kuisioner yang telah dibagikan kepada seluruh pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian saat ini menggunakan metode *non probability sampling* dalam teknik *quota sampling*. Teknik *quota sampling* merupakan sebuah cara dalam menentukan sampel dari populasi yang memiliki sebuah ciri terkait hingga jumlah yang dibutuhkan [12].

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menjadikan OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas sebagai objek penelitian. Objek tersebut berlokasi di Jalan Raya Kejawanan 214 A, Gempol-Pasuruan, Jawa Timur.

3. Sumber Data

- Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang diperoleh dari seuruh pegawai serta beberapa pengamatan yang dilakukan saat bekerja.
- Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal serta sumber informasi lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

- Observasi, memperoleh suatu data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian tersebut.

- B. Wawancara, menanyakan berbagai informasi secara langsung pada pihak objek penelitian, sehingga menemukan permasalahan yang hendak diteliti serta mengetahui berbagai hal dari responden secara mendalam guna mengetahui responnya.
- C. Kuisisioner, memperoleh suatu data dengan cara menyebarkan edaran atau pernyataan secara tertulis pada responden yang dituju guna memperoleh jawaban yang sesuai dengan kondisi saat ini terjadi pada organisasi tersebut.

III. Kajian Pustaka

A. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia yang paling utama, oleh karena itu semakin baik tingkat kedisiplinan para pegawai maka terciptalah kinerja yang baik, hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan. Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran serta kesanggupan dalam mentaati segala jenis peraturan yang ada pada organisasi beserta norma-norma yang telah disahkan [13]. Kesadaran yang dimaksud yakni mentaati segala jenis peraturan serta sadar akan tugas-tugas yang telah diembannya dengan melakukan secara tanggung jawab dan tuntas tepat waktu [6]. Sedangkan kesanggupan yang dimaksud yakni salah satu sikap, sifat, perbuatan dan tingkah laku individu yang selaras dengan peraturan organisasi baik itu secara tertulis maupun secara tidak tertulis [14].

Kedisiplinan menjadi salah satu kebijakan organisasi agar para anggotanya memiliki tanggung jawab untuk mentaati segala peraturan yang ada [15]. Peraturan menjadi hal terpenting guna memberikan pembelajaran bagi setiap pegawai dalam mewujudkan tata tertib secara baik pada organisasi. Dengan adanya tata tertib maka diharapkan agar pegawai memiliki semangat dalam bekerja, efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya.

[16] beranggapan bahwa indikator kedisiplinan yakni :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
3. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
4. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
5. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

B. Komitmen

Komitmen merupakan sebuah keadaan dimana setiap pegawai memihak pada organisasi dengan memiliki tujuan serta keinginan guna mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi tersebut [4].

[8] komitmen menjadi salah satu bentuk kepatuhan yang terpampang nyata, pasalnya hal tersebut dapat dinilai dari segi sejauh mana pribadi (pegawai) tersebut mengekspresikan gagasan, pendapat, perhatian, serta bentuk tanggung jawabnya dalam mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen para pegawai perlu ditingkatkan agar tidak menyebabkan pengaruh negatif terhadap jalannya pekerjaan [17].

Dengan adanya komitmen membuat setiap pegawai memiliki rasa simpati terhadap tanggung jawabnya ketika melakukan pekerjaan [18]. Komitmen memang harus tertanam dalam afeksi setiap pegawai, dengan begitu ia akan melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan sepenuh hati.

Komitmen memang begitu penting dalam organisasi, hal tersebut rupanya dapat melahirkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia lakukan dengan bekal kemampuan demi terciptanya keberhasilan organisasi tersebut, sehingga terbentuklah rasa memiliki terhadap organisasi. Perasaan tersebut rupanya menjadikan pegawai tanggap dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi.

[4] beranggapan bahwa indikator komitmen yakni :

1. Komitmen afektif.
2. Komitmen berkelanjutan.
3. Komitmen normatif.

C. Motivasi Prestasi

Motivasi diadaptasi dari bahasa latin yakni *movere* yang memiliki arti daya penggerak atau dorongan [14]. [19] Motivasi merupakan salah satu proses psikologis yang menggambarkan korelasi antara persepsi, kebutuhan, sikap serta kepuasan yang tercipta pada setiap manusia. Motivasi merupakan sesuatu hal yang membangkitkan rasa semangat berupa dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan [15]. Motivasi memang sangat diperlukan oleh bermacam pihak terutama para pegawai, dalam motivasi pun diajarkan bagaimana caranya mendorong gairah dalam melakukan pekerjaan sehingga mau bekerja secara gigih dengan segala kemampuannya guna mewujudkan tujuan dari organisasi.

Motivasi menjadi salah satu langkah yang mengarahkan, mendorong serta memelihara perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan. Pencapaian suatu tujuan yang dimaksud yakni sebuah prestasi, setiap pegawai tentunya memiliki keinginan agar mendapatkan prestasi baik itu berupa penghargaan maupun pengakuan [20]. Untuk itu perlunya motivasi prestasi untuk menjadi acuan dalam meraih prestasi dalam pekerjaannya.

[9] motivasi prestasi menjadi upaya dalam meraih kesuksesan maupun keberhasilan dengan sebuah takaran keunggulan berupa prestasi diri sendiri maupun prestasi orang lain. [11] mengatakan bahwasanya motivasi prestasi merupakan sebuah keinginan yang ada pada setiap individu mencakup prestasi dengan cara menguasai, mengatasi berbagai tantangan, serta memperkuat kualitas pekerjaan secara baik, selain itu melakukan persaingan melalui berbagai usaha guna melebihi kinerja yang dahulu, serta melampaui kinerja yang lain. Motivasi prestasi muncul karena adanya kepuasan yang diperoleh dengan pekerjaan yang telah dilakukannya [21].

[22] motivasi prestasi memiliki hubungan mengenai kegigihan seseorang dalam memperoleh uang, terkecuali jika uang tersebut dianggap sebagai salah satu nilai prestasi dalam dirinya. Dengan hal tersebut pegawai akan termotivasi dalam melakukan hal baru, oleh karena itu organisasi segera menyadari akan hal dalam memuaskan pegawai.

[9] beranggapan bahwa indikator motivasi prestasi yakni :

1. Tanggung jawab.
2. Memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas.
3. Keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik.
4. Kreatif dan inovatif.
5. Waktu dalam menyelesaikan tugas.

D. Kinerja

Sebuah organisasi bisa dikatakan maju maupun berkembang jika ia menuntut seluruh pegawainya untuk memiliki kualitas dalam bekerja. Pegawai dikatakan memiliki kualitas kerja yang baik jika kinerjanya dapat mencapai sasaran maupun target yang telah diputuskan oleh organisasi. [15] Kinerja merupakan sebuah tingkatan suatu pencapaian seseorang dalam merealisasikan tujuan, visi, misi, rencana, atau strategi yang dimiliki oleh organisasi. Kinerja yang dibuahkan oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi diputuskan oleh berbagai faktor maupun kondisi, baik berasal dari dalam maupun luar diri setiap pegawai [7].

[2] Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas dimana kedua elemen tersebut dapat diraih oleh setiap pegawai dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab dan *jobdesk* mereka masing-masing. Kinerja dapat dilaksanakan secara optimal jika pegawai memiliki kemampuan serta kesempatan yang telah diberi oleh atasan dengan sebaik mungkin [5].

Kemampuan serta kesempatan memiliki peran yang penting bagi kinerja pegawai, karena kemampuan harus diimbangkan dengan kesempatan yang setara sehingga pegawai memiliki kinerja yang maksimal. Untuk itu perlunya pelaksanaan kegiatan kerja dengan memiliki wawasan, ketekunan, kemampuan serta dengan memiliki waktu akan menghasilkan kinerja yang baik [23].

[24] beranggapan bahwa indikator kinerja yakni :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas.
3. Ketetapan kerja.
4. Kemandirian.

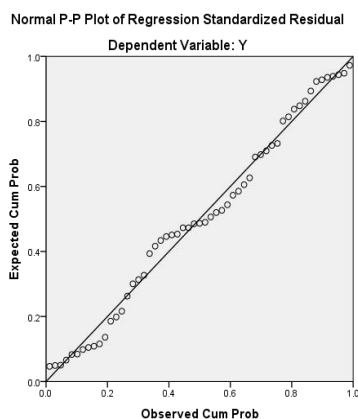
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,922	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,817		Reliabel
Motivasi Prestasi (X3)	0,878		Reliabel
Kinerja (Y)	0,885		Reliabel

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* yang melebihi angka 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut terbukti reliabel.

B. Uji Normalitas



Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa *normal p plot* menunjukkan titik-titik distribusi tersebut telah mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data memiliki distribusi secara normal.

C. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Taraf Signifikan	Keterangan
X1 → Y	1,038	0,308	Sig. > 0,05	Linier
X2 → Y	0,917	0,478	Sig. > 0,05	Linier
X3 → Y	1,211	0,314	Sig. > 0,05	Linier

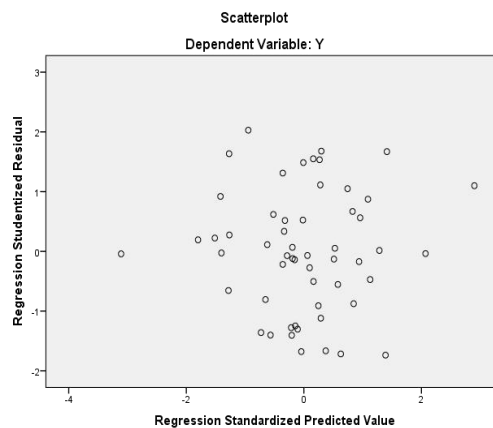
Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki hubungan secara linier.

D. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
Kedisiplinan (X1)	0,433	2,307
Komitmen (X2)	0,359	2,786
Motivasi Prestasi (X3)	0,293	3,409

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* 0.433, 0.359, dan 0.426 dimana lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak adanya gejala multikolinearitas.

E. Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa titik-titik jawaban responden telah menyebar serta tidak membentuk suatu pola, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

F. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Keterangan
1,662	Bebas Autokorekasi

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil uji autokorelasi menunjukkan angka 1,662, sehingga perhitungannya yakni $dL > d < 4 - dU$ ($1,681 > 1,662 < 2,319$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak adanya gejala autokorelasi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,259	4,294		1,458	,000
	Kedisiplinan (X1)	,375	,127	,431	2,947	,001
	Komitmen (X2)	,254	,202	,402	2,559	,002
	Motivasi Prestasi (X3)	,143	,153	,265	1,732	,004

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yakni :

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

$$Y = 6,259 + 0,375 + 0,254 + 0,143$$

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan menjadi :

A. Constant

Nilai konstanta sebesar 6,259 dapat dikatakan bahwa variabel *independent* yang terdiri dari kedisiplinan (X1), komitmen (X2) dan motivasi prestasi (X3) = 0, atau dengan kata lain konstan, maka dari itu variabel *dependent* yakni kinerja memiliki nilai sebesar 6,259.

B. Kedisiplinan (X1)

Nilai koefisien variabel kedisiplinan sebesar 0,375 sehingga dapat dikatakan bahwa jika nilai variabel kedisiplinan mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,375.

C. Komitmen (X2)

Nilai koefisien variabel komitmen sebesar 0,254 sehingga dapat dikatakan bahwa jika nilai variabel komitmen mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,254.

D. Motivasi Prestasi (X3)

Nilai koefisien variabel motivasi prestasi sebesar 0,143 sehingga dapat dikatakan bahwa jika nilai variabel motivasi prestasi mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,143.

H. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,742	3	61,581	19,034	,000 ^b
	Residual	165,004	51	3,235		
	Total	349,745	54			
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						
b. Predictors : (Constant), Motivasi Prestasi (X3), Kedisiplinan (X1), Komitmen (X2)						

Dapat dilihat dari tabel diatas, F hitung memiliki nominal sebesar 19,034 dimana lebih besar dari F tabel yang memiliki nominal 3,179. Nilai signifikansi 0,000 nampaknya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka hasil penelitian ini menunjukkan H_0 ditolak kemudian H_1 diterima, yang artinya variabel kedisiplinan (X1), komitmen (X2) dan motivasi prestasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

I. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,259	4,294		1,458	,000
	Kedisiplinan (X1)	,375	,127	,431	2,947	,001
	Komitmen (X2)	,254	,202	,402	2,559	,002
	Motivasi Prestasi (X3)	,143	,153	,265	1,732	,004
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						

A. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 2,947 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,675. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

B. Pengaruh komitmen terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 2,559 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,675. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya variabel komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

C. Pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 1,732 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,675. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya variabel motivasi prestasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

J. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,500	1,799
a. Predictors : (Constant) Motivasi Prestasi (X3), Kedisiplinan (X1), Komitmen (X2)				
b. Dependent : Kinerja (Y)				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,727. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabelbebas dengan variabel terikat dinyatakan kuat.

K. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,500	1,799
a. Predictors : (Constant) Motivasi Prestasi (X3), Kedisiplinan (X1), Komitmen (X2)				
b. Dependent : Kinerja (Y)				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,528 atau jika dibulatkan menjadi 53%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kedisiplinan (X1), komitmen (X2) dan motivasi prestasi (X3) mampu menguraikan variabel kinerja (Y) pada penelitian ini, kemudian sisanya sebanyak 47% dipresentasikan oleh variabel yang lain dimana tidak dijadikan komposisi dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

- Hasil uji F memperlihatkan bahwa variabel kedisiplinan (X1), komitmen (X2) dan motivasi prestasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.
- Hasil uji t memperlihatkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.
- Hasil uji t memperlihatkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.
- Hasil uji t memperlihatkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi prestasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.

UCAPAN TERIMA KASIH

- A. Ibu Vera Virdaus, S.Psi., MM selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam mengkoreksi saya serta meluangkan banyak waktu dalam membimbing dan memberi banyak motivasi selama proses penyusunan proposal penelitian ini.
- B. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan pengetahuan serta mendidik dengan sebaik mungkin sejak semester awal hingga semester akhir
- C. Bapak dan Ibu, serta seluruh staff pegawai yang bekerja pada OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, yang telah memberikan penulis kesempatan dalam melakukan penelitian serta banyak pengetahuan yang sangat berharga.
- D. Kedua orang tua saya, Ibu dan Bapak yang selalu memberikan doa terbaik untuk anaknya, dukungan, motivasi dan banyak wejangan, selalu mengusahakan yang terbaik sehingga dapat mengerjakan proposal penelitian dengan lancar.
- E. Saudara-saudara saya yang telah mendukung dan mendoakan yang terbaik demi kelancaran penelitian ini.
- F. Ketiga sahabat seperjuangan saya, Ahmad Anwar M. Azmi, Rani Fauzia Aufa Wardha Yanti, dan Novia Siti Nur Jannah yang telah memberikan semangat, candaan, dan berbagai proses maju kedepan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
- G. Teman-teman UKM Teater GeDhEK yang telah menjadi pembeda dalam menyemangati penulis ketika proses pengerjaan proposal penelitian.
- H. Teman-teman program studi manajemen kelas A6 dan manajemen sumber daya manusia kelas A2 angkatan 2018 yang saling menyemangati dalam proses pengerjaan skripsi.

REFERENSI

- [1] T. Wahono, I. Aryati, and S. Hartono, "Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 3, no. 01, pp. 168–175, 2019, doi: 10.29040/jie.v3i01.475.
- [2] Sofiyah Eka Alfiah, "Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pt. varia usaha gresik," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 144–155, 2016.
- [3] D. S. Gunawan, Suwardi ; Sirajang, Ratna Sari ; Utomo, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN Sektor Mahakam Samarinda)," *J. Din. Tek.*, vol. 13, no. 1, pp. 14–23, 2020.
- [4] F. D. Kesuma, E. Efendi, J. Julyanthry, and L. E. Nainggolan, "Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Usaha Marihat," *Mak. J. Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 13–24, 2019, doi: 10.37403/maker.v5i2.115.
- [5] J. Basalamah, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa," *J. Ecoment Glob. Kaji. Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 107–116, 2020.
- [6] H. K. Asmara and D. A. Titin, "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
- [7] M. Andriani, "Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, pp. 25–32, 2018.
- [8] I. Sanjiwani and I. Suana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali," *None*, vol. 5, no. 2, p. 251160, 2016.
- [9] T. A. Handoko, S. Sumowo, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 2, no. 2, pp. 168–179, 2017.
- [10] T. Haryanti, "Research and Development Journal Of Education," vol. 4, no. 1, pp. 44–52, 2017.
- [11] S. Aminah and E. Jusriadi, "... Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi ...," *Competitiveness*, vol. 7, pp. 32–42, 2018, [Online]. Available: <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4479>
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta. 2018.
- [13] Siswojo and E. Widajanti, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan, Dan Kedisiplinan Terhadap

- Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan,” vol. 4, no. 72, pp. 120–130, 2015.
- [14] B. Asteria and P. D. Dwiyanza, “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing,” *Manaj. Dewantara*, vol. 5, no. 2, pp. 106–119, 2021, doi: 10.26460/md.v5i2.11056.
- [15] A. B. Santoso, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang),” *J. Mandiri*, vol. 1, no. 2, pp. 247–272, 2018, doi: 10.33753/mandiri.v1i2.21.
- [16] M. R. ROMADHON, “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop Pt. Iradah Delapan,” *Manajerial*, vol. 4, no. 2, p. 36, 2018, doi: 10.30587/manajerial.v4i2.604.
- [17] J. Sutopo, “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten,” *Advance*, vol. 5, no. 1, pp. 54–61, 2018.
- [18] P. Kurniawan, “JURNAL EKONOMI,” vol. 1, no. 2, pp. 101–109, 2019.
- [19] A. T. Nugroho, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Pengemb. Wiraswasta*, vol. 20, no. 2, p. 139, 2018, doi: 10.33370/jpw.v20i2.254.
- [20] V. Firdaus, S. Wahyu, L. Hana, A. B. Susanto, and I. Suroso, “Change Management and Self Fulfilling Motivation In The East Java Furniture Industry Access to Success,” vol. 23, no. 190, 2022, doi: 10.47750/QAS/23.190.10.
- [21] K. C. Utama-mas and K. Karyawan, “Volume 3 Nomor 3 , Tahun 2020 PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING FUNDING DI BANK,” vol. 3, pp. 126–140, 2020.
- [22] V. Firdaus and S. Psi, *Vera Firdaus, S.Psi., MM*.
- [23] Andriani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ” X ” Sidoarjo,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [24] A. Setyawan, B. Prabawani, and A. Pradanawati, “Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pemasang),” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 5, no. 4, pp. 551–561, 2016, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/13607>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.