

Artikel

by Imam Baihaki

Submission date: 20-Feb-2023 10:45AM (UTC+0700)

Submission ID: 2018406782

File name: KINERJA_PEGAWAI_OP_SDA_IV_BALAI_BESAR_WILAYAH_SUNGAI_BRANTAS.doc (203.5K)

Word count: 4505

Character count: 29184

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI PRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI OP SDA IV BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BRANTAS

Imam Baihaki

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

baihakiimam1903@gmail.com

Vera Firdaus

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

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 Wilayah 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: Achievement Motivation; Commitment; Discipline

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 (Wahono, 2019). 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.

Alfiah (2016) Kinerja merupakan hasil yang telah dilakukan oleh setiap pegawai terhadap organisasi baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dapat diraih guna kesejahteraan sebuah organisasi.

Gunawan (2020) 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 (Kesuma et al, 2019).

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 (Basalamah, 2020). 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 (Asmara & Titin, 2013). 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 salah satu media yang penting guna mencapai sebuah kinerja yang baik dimana sangat dibutuhkan oleh organisasi (Andriani, 2018).

Komitmen merupakan sebuah kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi tersebut dengan memiliki tujuan serta keinginan dalam hal mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi (Gunawan, 2020). Sanjiwani & Suana (2016) 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* atau rasa memiliki terhadap 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 (Basalamah, 2020).

Handoko (2017) 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 (Haryanti, 2017). 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. Aminah (2018) 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.

7 Nama Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak Hadir			Jumlah Karyawan Terlambat	7 Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi	
				S	I	A				Jml
A	B	C	D = B × C	E				F	G = D - E	H = E/D×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.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

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 (Siswojo, 2015). 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 (Asmara & Titin, 2013). 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 (Asteria, 2021).

Kedisiplinan menjadi salah satu kebijakan organisasi agar para anggotanya memiliki tanggung jawab untuk mentaati segala peraturan yang ada (Santoso, 2018). 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.

Romadhon (2018) beranggapan bahwa indikator kedisiplinan yakni :

1. 12 tepat waktu datang ke tempat kerja.
2. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
3. 6 melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
4. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

5. **Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.**

Komitmen

Komitmen merupakan sebuah keadaan dimana setiap pegawai memihak pada organisasi dengan memiliki tujuan serta keinginan guna mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi tersebut (Kesuma, 2019). Sanjiwani & Suana (2016) 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 (Sutopo, 2018).

Dengan adanya komitmen membuat setiap pegawai memiliki rasa simpati terhadap tanggung jawabnya ketika melakukan pekerjaan (Kurniawan, 2019). 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.

Kesuma (2019) beranggapan bahwa indikator komitmen yakni :

1. Komitmen afekif.
2. Komitmen berkelanjutan.
3. Komitmen normatif.

Motivasi Prestasi

Motivasi diadaptasi dari bahasa latin yakni *movere* yang memiliki arti daya penggerak atau dorongan (Asteria, 2021). Nugroho (2018) 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 (Santoso, 2018). 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 (Firdaus et al., 2022). Untuk itu perlunya motivasi prestasi untuk menjadi acuan dalam meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Handoko (2017) motivasi prestasi menjadi upaya dalam meraih kesuksesan maupun keberhasilan dengan sebuah takaran keunggulan berupa prestasi diri sendiri maupun prestasi orang lain. Aminah (2018) 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 (Utama, 2020). Firdaus (2017) 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.

Handoko (2017) 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.

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. Santoso (2018) 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 (Andriani, 2018). Alfiah (2016) 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 (Basalamah, 2020).

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 (Andriani, 2016).

Setyawan (2016) beranggapan bahwa indikator kinerja yakni :

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

Hubungan Antar Variabel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, baik secara simultan maupun secara parsial dengan dibantu aplikasi *ampuh* dan *ajab* SPSS versi 22. Berikut pembahasan dalam penelitian ini :

H1 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja

Adanya pengaruh kedisiplinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hal tersebut membuktikan bahwa kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai OP SDA V Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hasil penelitian saat ini sejalan oleh peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja, diantaranya: Wahono (2019); Basalamah (2020); Asmara (2013); Andriani (2018).

H2 : Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja

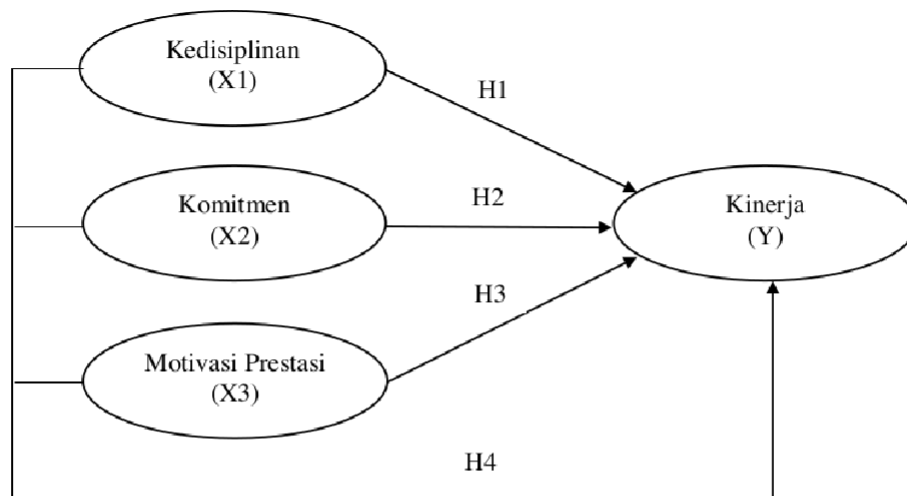
Adanya pengaruh komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen yang tinggi dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hasil penelitian saat ini sejalan oleh peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja, diantaranya : Gunawan (2020); Sanjiwani & Suana (2016); Basalamah (2020); Kesuma (2019). Namun sebaliknya, terdapat hasil penelitian yang tidak sejalan yakni dari : Sutopo (2018).

H3 : Motivasi prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Adanya pengaruh motivasi prestasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi prestasi yang baik dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hal tersebut sejalan oleh peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh motivasi prestasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja, diantaranya : Handoko (2017); Aminah (2018); Utama (2020).

H4 : Kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Adanya pengaruh kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi memiliki pengaruh bersamaan secara positif juga signifikan terhadap kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hasil penelitian saat ini sejalan oleh peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi terhadap kinerja, yakni dilakukan oleh Santoso (2018). Secara simultan, variabel dependen (X) berpengaruh terhadap variabel independen (Y), namun variabel kedisiplinan menjadi variabel yang dominan dalam penelitian ini dengan prosentase tertinggi dari variabel dependen yang lainnya.



METODE 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 poulasi yang memiliki sebuah ciri terkait hingga jumlah yang dibutuhkan (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil distribusi karakteristik responden melalui jenis kelamin, terlihat jenis kelamin laki-laki yang paling dominan dengan jumlah 45 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang. Terdapat pegawai yang berumur 20-25 tahun sebanyak 10 orang, pegawai dengan usia 26-30 tahun sebanyak 32 orang, pegawai dengan usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang, pegawai dengan usia 36-40 tahun sebanyak 3 orang. Terdapat pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 orang, dengan prosentase 63,6%, serta memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 29 orang, dengan prosentase 36,4%. Terdapat pegawai yang memiliki lama bekerja 0-1 tahun sebanyak 3 orang, dengan prosentase 5,4%, lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 38 orang, dengan prosentase 69,2%, serta lama bekerja 6-9 tahun sebanyak 14 orang dengan prosentase 25,4%.

Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan (r-Hitung)	r Tabel	Keterangan
Kedisiplinan (X1)		,767	
		,767	
		,725	
		0,818	
		0,713	
		,712	
		,789	
		,845	
		0,767	
Komitmen (X2)		,821	Valid
	.1	0,545	Valid
	.2	0,545	Valid
	.3	0,509	Valid
	.4	0,572	Valid
	.5	0,412	Valid
Motivasi Prestasi (X3)	.6	0,522	Valid
		,629	
		,629	
		,602	
		0,685	
		0,472	
		,520	
		,502	
		,642	
Kinerja (Y)		0,534	
		,553	Valid
	Y.1	0,544	Valid
	Y.2	0,566	Valid
	Y.3	0,451	Valid
	0,658	Valid	
	0,466	Valid	

Variabel	Item Pernyataan (r-Hitung)	r Tabel	Keterangan
	Y.6	0,552	Valid
	Y.7	0,554	Valid
	Y.8	0,594	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS

Dari tabel diatas bahwa setiap item pada empat variabel penelitian ini memiliki r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada penelitian ini terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil 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

Sumber : Data yang diolah SPSS

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

Analisis Regresi Linear Berganda

Salah satu teknik yang digunakan dalam mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat sebagai analisis nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas.

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

Y = Kinerja
 α = Nilai intersep (Konstanta)
 β_1 = Koefisien Regresi X₁
 β_2 = Koefisien Regresi X₂
 β_3 = Koefisien Regresi X₃
X₁ = Kedisiplinan
X₂ = Komitmen
X₃ = Motivasi Prestasi

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

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)

Sumber : Data yang diolah SPSS

Model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yakni :

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

$$Y = 6,259 + 0,375 X_1 + 0,254 X_2 + 0,143 X_3$$

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.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 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)				

Sumber : Data yang diolah SPSS

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

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 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)				

Sumber : Data yang diolah SPSS

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.

Uji Hipotesis

A. Uji F

Tabel Hasil 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)						

Sumber : Data yang diolah SPSS

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).

B. Uji t

Tabel Hasil 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)						

Sumber : Data yang diolah SPSS

a. Pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja (Y)

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 (X2) terhadap kinerja (Y)

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 (X3) terhadap kinerja (Y)

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.

KESIMPULAN

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Beberapa hal yang membuat penelitian ini menjadi terbatas yakni :

1. Proses penelitian dilakukan pada masa pandemi, sehingga kurang nyaman dalam melakukan observasi maupun menggali informasi secara leluasa.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi, sedangkan masih banyak variabel bebas lainnya yang ada dan dapat mempengaruhi variabel kinerja.
3. Penelitian ini tertuju pada variabel kinerja pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas sebagai variabel terikatnya, sedangkan masih ada variabel terikat lainnya yang dapat mempengaruhinya.
4. Pihak OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas tidak memberikan struktural organisasi, sehingga peneliti kurang mengetahui jajaran divisi yang ada pada objek tersebut.

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan tingkat kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi ditingkatkan lagi agar kinerja setiap pegawai berprosentase tinggi.
2. Untuk seluruh pegawai dapat meningkatkan faktor lain diluar variabel kedisiplinan, komitmen dan motivasi prestasi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya lebih memperbanyak eksplorasi dalam kasus penelitian sehingga dapat meningkatkan prospek organisasi.
4. Untuk seluruh pegawai diharapkan menjaga kesehatannya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). ... Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi *Competitiveness*, 7, 32–42. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4479>
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 25–32.
- Andriani. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>

- Asmara, H. K., & Titin, D. A. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106–119. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.11056>
- Basalamah, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 107–116.
- Firdaus, V., & Psi, S. (n.d.). *Vera Firdaus, S.Psi., MM.*
- Firdaus, V., Wahyu, S., Hana, L., Susanto, A. B., & Suroso, I. (2022). *Change Management and Self Fulfilling Motivation In The East Java Furniture Industry Access to Success*. 23(190). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.190.10>
- Gunawan, Suwardi ; Sirajang, Ratna Sari ; Utomo, D. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN Sektor Mahakam Samarinda). *Jurnal DINAMIKA TEKNIK*, 13(1), 14–23.
- Handoko, T. A., Sumowo, S., & Rozzaid, Y. (2017). Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2(2), 168–179.
- Haryanti, T. (2017). *Research and Development Journal Of Education*. 4(1), 44–52.
- Kesuma, F. D., Efendi, E., Julyanthry, J., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Usaha Marihat. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 13–24. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.115>
- Kurniawan, P. (2019). *JURNAL EKONOMI*. 1(2), 101–109.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- ROMADHON, M. R. (2018). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop Pt. Iradah Delapan. *Manajerial*, 4(2), 36. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v4i2.604>
- Sanjiwani, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. *None*, 5(2), 251160.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Setyawan, A., Prabawani, B., & Pradanawati, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pemalang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, 5(4), 551–561. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/13607>
- Siswojo, & Widajanti, E. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan*. 4(72), 120–130.
- Sofiyah Eka Alfiah. (2016). Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pt. varia usaha gresik. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 144–155.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutopo, J. (2018). 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*, 5(1), 54–61.

Utama-mas, K. C., & Karyawan, K. (2020). *Volume 3 Nomor 3 , Tahun 2020 PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING FUNDING DI BANK*. 3, 126–140.

Wahono, T., Aryati, I., & Hartono, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 168–175. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.475>

Artikel

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

12 %

INTERNET SOURCES

8 %

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	adoc.pub Internet Source	2 %
2	www.scribd.com Internet Source	2 %
3	ojs.unida.ac.id Internet Source	1 %
4	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1 %
5	Gregorius Wartono, Suyadi Suyadi. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Musi Rawas", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2020 Publication	1 %
6	repository.uniba.ac.id Internet Source	1 %
7	ulilalbabinstitute.com Internet Source	1 %

8	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
10	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
11	es.scribd.com Internet Source	1%
12	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On