



# Similarity Report

## Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**TA\_Cek\_Plagiasi**

Author(s) Coordinator





**perpustakaan umsidabulqis**

Organizational unit

**Perpustakaan**

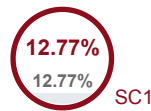
## Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		61

## Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**  
The phrase length for the SC 2

**5583**  
Length in words

**42388**  
Length in characters

## Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

### The 10 longest fragments

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	<a href="https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936">https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936</a>	26 0.47 %	
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	25 0.45 %	
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	21 0.38 %	
4	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intriraya Riska Tangko, Kordiana Sambara', Djusniati Rasinan, Salempang Virtagita Siola;	21 0.38 %	

5	PENGARUH TEORI MOTIVASI DUA FAKTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Purba David Fernando, Freddy Rangkuti;	21 0.38 %
6	<a href="http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/viewFile/960/711">http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/viewFile/960/711</a>	21 0.38 %
7	<a href="http://stembi.ac.id/file/FM-2019-L55%20(Muhammad%20Andi%20Prayogi%20-%20UMSU).pdf">http://stembi.ac.id/file/FM-2019-L55%20(Muhammad%20Andi%20Prayogi%20-%20UMSU).pdf</a>	20 0.36 %
8	<a href="https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/219643/Perpol%20No.%207%20th%202021%20tg%20regid ent.pdf">https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/219643/Perpol%20No.%207%20th%202021%20tg%20regid ent.pdf</a>	20 0.36 %
9	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	18 0.32 %
10	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	18 0.32 %

from RefBooks database (3.39 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	PENGARUH TEORI MOTIVASI DUA FAKTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Purba David Fernando, Freddy Rangkuti;	37 (3) 0.66 %
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Rustan Ali Irawati Nur A.Ruslan Abdullah .;	25 (3) 0.45 %
3	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya Riska Tangko, Kordiana Sambara', Djusniati Rasinan, Salempang Virtagita Siola;	21 (1) 0.38 %
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur) Mirnawati Mirnawati, Cecep Hermana;	18 (2) 0.32 %
5	PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUZUYA HEAD OFFICE Esty Pudyastuti;	15 (2) 0.27 %
6	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama Milda Handayani, Hasanuddin Hasanuddin, Rini Wijayaningsih, Tyna Yunita, Endang Hutabarat;	14 (2) 0.25 %
7	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ATAU PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA Utik Bidayati, Abdul Rohman;	14 (2) 0.25 %
8	Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Karyawan Studi Kasus PT Delta Merlin Sandang Tektile IV Sukoharjo Mursito Bambang, Pradhita Rahma Devi, Siti Mariyam;	12 (2) 0.21 %
9	GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARINE INDUSTRIES Novika Putri Wahyu, Putri Ayu Permata Devi, Heny Fitriani, Wulan Titis Sri;	9 (1) 0.16 %
10	PELATIHAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS DI PT. PERSADA LAMPUNG RAYA LAMPUNG SELATAN Zuriana Zuriana, Sri Rahayu, Wibaselppa Anggawidia, Suwandi Suwandi, Alich Archie Tazkiya;	8 (1) 0.14 %
11	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence Fakhru Rizal, Sri Sundari, Marisi Pakpahan;	6 (1) 0.11 %
12	The Effect Of Work Environment and Discipline of Work on Performance Of Employees Veramika Sembiring;	5 (1) 0.09 %

13 Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang) 5 (1) 0.09 %  
Sri Isnawati, Putri Nadila Meysa;

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (9.39 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	106 (7) 1.90 %
2	<a href="https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936">https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936</a>	55 (6) 0.99 %
3	<a href="http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/viewFile/960/711">http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/viewFile/960/711</a>	47 (4) 0.84 %
4	<a href="http://stemberi.ac.id/file/FM-2019-L55%20(Muhammad%20Andi%20Prayogi%20-%20UMSU).pdf">http://stemberi.ac.id/file/FM-2019-L55%20(Muhammad%20Andi%20Prayogi%20-%20UMSU).pdf</a>	46 (4) 0.82 %
5	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5837/5882/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5837/5882/</a>	37 (4) 0.66 %
6	<a href="https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10195010_4A080222172204.pdf">https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10195010_4A080222172204.pdf</a>	30 (4) 0.54 %
7	<a href="https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/1004/828">https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/1004/828</a>	21 (3) 0.38 %
8	<a href="https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/219643/Perpol%20No.%207%20th%202021%20tg%20regid ent.pdf">https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/219643/Perpol%20No.%207%20th%202021%20tg%20regid ent.pdf</a>	20 (1) 0.36 %
9	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/3189/3/JURNAL%20-%20NINDYA%20DWI%20PSD%20-%2018211188.pdf">http://repository.stiemahardhika.ac.id/3189/3/JURNAL%20-%20NINDYA%20DWI%20PSD%20-%2018211188.pdf</a>	18 (3) 0.32 %
10	<a href="http://repository.ub.ac.id/162300/1/Pradityana%20Evanda%20Putri.pdf">http://repository.ub.ac.id/162300/1/Pradityana%20Evanda%20Putri.pdf</a>	15 (2) 0.27 %
11	<a href="https://repository.unika.ac.id/24982/4/16.G1.0085%20-%20Hanny%20Setiawati%20Hermanto%20-%20BAB%20III.pdf">https://repository.unika.ac.id/24982/4/16.G1.0085%20-%20Hanny%20Setiawati%20Hermanto%20-%20BAB%20III.pdf</a>	13 (2) 0.23 %
12	<a href="https://repository.uinsaiu.ac.id/26960/1/Vol.%202%20No.%202%20282022%29_%20Prosiding_%20Ekonomi%20dan%20Bisnis.pdf">https://repository.uinsaiu.ac.id/26960/1/Vol.%202%20No.%202%20282022%29_%20Prosiding_%20Ekonomi%20dan%20Bisnis.pdf</a>	13 (2) 0.23 %
13	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id/2086/1/skripsi.pdf">http://repository.stieipwija.ac.id/2086/1/skripsi.pdf</a>	12 (1) 0.21 %
14	<a href="http://repository.stei.ac.id/11061/1/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/11061/1/BAB%20III.pdf</a>	12 (2) 0.21 %
15	<a href="https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/2400/BAB%20III.pdf?sequence=3">https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/2400/BAB%20III.pdf?sequence=3</a>	11 (1) 0.20 %
16	<a href="http://repository.unwira.ac.id/15257/6/BAB%20V.pdf">http://repository.unwira.ac.id/15257/6/BAB%20V.pdf</a>	9 (1) 0.16 %
17	<a href="https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/download/24356/14801">https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/download/24356/14801</a>	9 (1) 0.16 %
18	<a href="https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/download/209/516">https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/download/209/516</a>	8 (1) 0.14 %
19	<a href="https://kc.umn.ac.id/id/eprint/11108/8/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/id/eprint/11108/8/BAB_III.pdf</a>	8 (1) 0.14 %
20	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6773/48561/54253">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6773/48561/54253</a>	7 (1) 0.13 %
21	<a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/553/4/BAB%20%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/553/4/BAB%20%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf</a>	7 (1) 0.13 %
22	<a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.131.14.0262/B.131.14.0262-06-BAB-III-20190304095300.pdf">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.131.14.0262/B.131.14.0262-06-BAB-III-20190304095300.pdf</a>	5 (1) 0.09 %

23	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1150/1308">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1150/1308</a>	5 (1) 0.09 %
24	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/44388/40465">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/44388/40465</a>	5 (1) 0.09 %
25	<a href="https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi/article/download/5126/pdf">https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi/article/download/5126/pdf</a>	5 (1) 0.09 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Page | 1

2 | Page

The Effect Of Extrinsic Motivation, Commitment, **and Work Discipline On The Performance Of Employees Of** The Samsat Sidoarjo Office  
[Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, **dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Kantor Samsat Sidoarjo]

Abstract. This study is designed to analyze the relationship between Extrinsic Motivation, Commitment, and Discipline on the work performance of staff at the SAMSAT Sidoarjo Office. A quantitative approach was used in this study. A total of 110 employees of the SAMSAT Sidoarjo Office were used as a population and research sample. Sampling was carried out through the probability sampling method with a total sampling technique. Primary data was obtained through questionnaires, whose responses were measured using the Likert scale. Data analysis is performed with the help of SPSS software

Keywords - extrinsic motivation, commitment, discipline

Abstrak. Penelitian ini dirancang untuk menganalisis relasi antara Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin terhadap performa kerja staf di Kantor SAMSAT Sidoarjo. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini. Sebanyak 110 karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo dijadikan populasi dan sampel penelitian. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode probability sampling dengan teknik total sampling. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yang responsnya diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS

Kata Kunci - motivasi ekstrinsik, komitmen, disiplin

### I. Pendahuluan

1. Peningkatan teknologi yang terjadi pada masa sekarang yang semakin berkembang, memicu setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna keberlangsungan perusahaan[1]. SDM bersifat krusial bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas dan peralatan modern, tetapi terutama oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki[2]. Maka SDM sangat penting untuk diatur dan dibimbing agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan[3]. SDM yang unggul dapat dilihat melalui hasil kerja yang tinggi. Hasil kerja karyawan berhubungan dalam hal standar mutu yang mana berfokus terhadap tugas dan pekerjaan[4]. Seperti halnya dengan instansi pemerintah yang terdapat di daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu kantor SAMSAT. Tujuan dibentuknya kantor ini sebagai suatu sistem administrasi guna mempermudah dan mengoptimalkan pelayanan kebutuhan rakyat yang diadakan di satu gedung. Layanan yang disediakan oleh SAMSAT mencakup penerbitan STNK dan plat kendaraan, yang berkaitan erat dengan penerimaan negara dari **Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), serta Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ)**[ 5]. Dengan adanya perkembangan zaman memberikan perubahan terhadap teknologi, transformasi teknologi yang terjadi saat ini semakin canggih dan inovatif. Meskipun dalam perusahaan sudah mempunyai fasilitas sarana dan prasarana yang modern dengan menggunakan alat teknologi yang canggih, jika tidak ada skill dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengelola operasional, maka perusahaan tersebut akan kesulitan agar bisa lebih maju dan dapat berkompetisi dengan kompetitor. Oleh sebab itu, SDM diwajibkan untuk dapat berkompeten dan mempunyai jiwa semangat yang tinggi serta disiplin melakukan kewajiban dengan efektif di bidangnya. Agar perusahaan memperoleh SDM yang diharapkan, perusahaan bisa membangun suasana yang kondusif supaya kinerja karyawan terus meningkat[6].

2. Kinerja karyawan menjadi aspek pemicu dalam kesuksesan suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut[7]. Suatu perusahaan menilai karyawan melalui kinerjanya, tentang seberapa jauh karyawan tersebut berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. Dalam mendapatkan hasil yang terbaik untuk perusahaan, perlu adanya tata kelola SDM yang tegas dan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk bisa mengatur antara kepentingan bersama perusahaan dan karyawan. Akan tetapi, kinerja karyawan bisa meningkat jika setiap individu memiliki kesadaran serta dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya[8]. Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

3. Motivasi menjadi salah satu aspek semangat yang terdapat didalam diri karyawan dalam meraih sebuah target. Dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan untuk karyawan dalam membangkitkan semangat kerja supaya mereka bersedia berkolaborasi, bekerja optimal, dan menyatukan segala upayanya guna memperoleh kepuasan[9]. Terdapat dua penyebab yang bisa memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ini berasal dari dalam individu itu sendiri, bukan dari faktor eksternal. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena pengaruh eksternal, motivasi ini mampu merubah sikap individu yang awalnya menolak sampai mau untuk melaksanakan suatu hal. Motivasi ekstrinsik di sebuah perusahaan bisa dikatakan sebagai hal yang biasa namun juga bisa menjadi persoalan yang rumit, dikarenakan pada hakikatnya seseorang dengan sederhana bisa dimotivasi dengan cara memenuhi apapun keinginannya[10]. Terlepas dari variabel motivasi terdapat aspek lain yang berdampak terhadap hasil kerja karyawan yaitu komitmen. Komitmen menjadi salah satunya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta harapan bagi perusahaan terhadap anggotanya yang harus dipenuhi dengan baik.

4. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi nantinya akan memosisikan dirinya dengan status karyawan setia dan akan menjadi anggota organisasi tersebut dalam waktu yang cukup lama. Begitupun sebaliknya, jika komitmen yang ada dalam seseorang itu rendah maka beranggapan bahwa dirinya menjadi orang asing dan tidak tertarik untuk menjadi anggota organisasi dalam jangka panjang[11]. Jika individu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasinya, maka dipercaya bahwa performanya akan sejalan dengan ekspektasi organisasi[12]. Komitmen organisasi suatu hal penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi kecenderungan karyawan dalam mempertahankan posisi mereka dalam perusahaan. Komitmen

melibatkan pengidentifikasian dan hubungan yang erat seorang karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi ditargetkan menunjukkan kerja yang efektif. Komitmen meliputi penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, serta perasaan, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi [13]. Selain motivasi dan komitmen peneliti menemukan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi saling berkaitan dengan disiplin kerja yang baik. Komitmen dan disiplin yang tinggi pada diri karyawan berkorelasi positif dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Akibatnya, karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan datang ke tempat kerja sesuai jadwal [14].

5. Adanya disiplin kerja dalam diri seorang karyawan maka akan menunjukkan keunggulan, karena pada umumnya individu yang sukses dalam bidang pekerjaannya mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Karyawan sadar akan kedisiplinan dalam bekerja itu kunci keberhasilan setiap individu yang dituntut untuk diterapkan dan dilaksanakan. Dengan kedisiplinan akan memberikan kemudahan untuk melaksanakan tugas serta meraih kinerja yang optimal di perusahaan[15]. Menunjukkan disiplin yang baik menandakan tingginya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan[16].

6. Penelitian yang telah dilakukan membuktikan hasil bahwa Motivasi Ekstrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan[6]. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa **motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan** [8]. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan [17]. Kesimpulan dari ketiga penelitian tersebut adalah adanya inkonsistensi dalam hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dan kinerja karyawan.

7. Hasil dari penelitian yang telah diselesaikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen dan kinerja karyawan [11].

Penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Komitmen dan kinerja karyawan [18]. Temuan dari riset lain menunjukkan bahwa tingkat komitmen memiliki dampak yang signifikan pada hasil kerja karyawan [13]. Kajian dari ketiga riset tersebut memperlihatkan adanya inkonsistensi antara tingkat Komitmen dengan hasil Kinerja karyawan.

8. Dari penelitian yang ada, terungkap bahwa Disiplin tidak memengaruhi secara berarti, bahkan cenderung menurunkan, tingkat kinerja karyawan [19]. Studi-studi lain menemukan bahwa tingkatan Disiplin berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan[15]. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian lain, yang menegaskan bahwa Disiplin secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan [16]. Hasil dari ketiga studi tersebut memunculkan adanya ketidakselarasan antara variabel Disiplin dengan capaian kinerja karyawan

9. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi terkait pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan studi lanjutan guna memperbarui pemahaman mengenai hubungan antar variabel tersebut. Ketidaksesuaian antara temuan penelitian sebelumnya dengan kondisi lapangan mengindikasikan adanya evidence gap yang perlu diinvestigasi lebih lanjut.

10. Tabel SEQ Tabel\_1 \\* ARABIC 1 sumber: hasil wawancara karyawan SAMSAT

11.

12. Dari berdasarkan tabel hasil kinerja tersebut dapat dilihat, bahwa capaian kinerja karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini berarti bahwa masih terjadi beberapa hasil kerja karyawan yang belum maksimal. Pada data tabel diatas dapat diketahui nilai presentase dari tahun sebelumnya ke tahun berikutnya belum stabil. Dalam hal ini menjelaskan bahwa masih kurangnya motivasi ekstrinsik, komitmen, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja[20]. Komitmen kerja yang tinggi biasanya berjalan seiring dengan disiplin kerja yang baik, yang kemudian dapat meningkat kinerja. Karyawan yang berkomitmen dan disiplin lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai tanggung jawab pribadi yang penting, sehingga mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara maksimal. Jika karyawan merasa tidak termotivasi atau tidak memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik yang efektif dapat memperkuat komitmen dan disiplin kerja.

13.

14. Rumusan Masalah:

1. Apakah variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan SAMSAT Sidoarjo?
2. Apakah variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan SAMSAT Sidoarjo?
3. Apakah variabel disiplin ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan SAMSAT Sidoarjo?

Pertanyaan Peneliti: Apakah ada pengaruh **motivasi ekstrinsik, komitmen, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada** Kantor SAMSAT Sidoarjo?

Tujuan Penelitian: **Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi ekstrinsik, komitmen, dan disiplin** dalam mempengaruhi kinerja karyawan SAMSAT Sidoarjo.

Kategori SDGs: **Kategori 8 Sustainable Development Goal (SDGs) tentang meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.**

## 1. LITERATUR REVIEW

### Motivasi Ekstrinsik (X1)

Motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut[21]. Motivasi ekstrinsik adalah **salah satu jenis motivasi yang berasal dari faktor eksternal di luar individu. Dalam konteks motivasi kerja, motivasi ekstrinsik merujuk pada keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak karena adanya pengaruh** dari luar, seperti perintah, dorongan, atau tekanan dari orang lain[22]. Indikator motivasi ekstrinsik, yaitu [23]:

1. Kebijakan dan manajemen organisasi yang bisa memberikan kepuasan kepada karyawan, Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. karyawan tersebut akan terus berusaha secara optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja karyawan akan terus berkembang, kebijakan dan manajemen organisasi terdiri atas:

1. Kebijakan yang mudah dipahami: Kebijakan perusahaan yang jelas, transparan, dan konsisten tidak berubah ubah.
2. Kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak: Kebijakan perusahaan yang bisa memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri dan juga bagi karyawan.

2. Pengawasan yang memuaskan

Pengawasan adalah upaya untuk meraih hasil yang diharapkan **dengan memanfaatkan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang mendukung, dengan fokus pada pemberian tantangan dan perhatian maksimal terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.**

Pengawasan yang memuaskan terdiri dari :

1. Memberikan arahan: Supervisi yang efektif dalam memberikan arahan seperti menetapkan tujuan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pemantauan.
2. Membimbing: Supervisi yang mendukung karyawan dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan.
3. Melatih: Supervisi mampu mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan dan menyediakan program pelatihan yang relevan.
4. Memotivasi: Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang telah diraih.

### 3. Relasi Pribadi dan Kondisi Kerja

Relasi interpersonal atau interaksi antar pribadi adalah komunikasi antara seseorang dengan satu sama lain dalam konteks pekerjaan dan organisasi yang berfungsi sebagai dorongan untuk bekerja sama secara efektif guna mencapai kepuasan tersendiri. Relasi pribadi antara lain:

1. Komunikasi yang terjalin dengan baik: Karyawan merasa nyaman karena adanya komunikasi yang jelas dan informasi disampaikan secara efisien.
2. Hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan: Atasan yang selalu mendukung, memberikan bimbingan, membangun kepercayaan kepada bawahan.
3. Saling menghargai: Menghargai satu sama lain antar karyawan akan menciptakan kondisi yang positif.
4. Kerjasama: Kerja sama dalam team untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama, semua anggota berkontribusi dalam suatu pekerjaan.
4. Insentif dan penghargaan (apresiasi atas prestasi kerja)

Insentif merupakan penghargaan kepada karyawan yang bisa berbentuk uang atau barang (fisik), serta dalam bentuk lain yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Insentif dan penghargaan terdiri dari:

1. Pemberian bonus tambahan: Bentuk penghargaan finansial yang diberikan di luar gaji pokok.
2. Pemberian reward: Penghargaan yang diberikan berbentuk non-finansial seperti sertifikat, program penghargaan internal, penghargaan kesejahteraan.
3. Pemberian penghargaan: Bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian luar biasa.

Motivasi ekstrinsik diciptakan dalam suatu perusahaan agar bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan, khususnya pada kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik **memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini** didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik **berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan**[ 6].

### Komitmen (X2)

Komitmen karyawan ialah faktor landasan untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat komitmen tinggi memberi dorongan kuat untuk tetap berada di perusahaan serta meraih tujuan yang telah ditetapkan perusahaan[24].

Keterlibatan aktif seorang karyawan dalam pekerjaannya menunjukkan adanya komitmen. Komitmen adalah tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan, yang terlihat dari kemauannya untuk terus berperan sebagai anggota perusahaan dan melindungi reputasi perusahaan. Komitmen karyawan tidak bisa timbul secara otomatis tanpa adanya tekanan dari pandangan diri sendiri kepada perusahaan, oleh karena itu penting dilakukan penilaian indikator[25]. Komitmen kerja karyawan mempengaruhi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, perusahaan perlu memahami faktor, tujuan, serta beragam tindakan dan komitmen karyawannya. Indikator komitmen karyawan antara lain[26]:

1. Dorongan Kuat, Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.
2. Keinginan Untuk Bertindak Atas Nama Perusahaan, Komitmen tinggi terhadap perusahaan dapat diidentifikasi dari sejauh mana individu terdorong untuk bertindak demi kepentingan perusahaan.
3. Penerimaan Nilai dan Tujuan Perusahaan, Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya menunjukkan keselarasan dengan nilai-nilai dan tujuan yang dianut oleh perusahaan.
4. Tingkat Kemangkiran, Frekuensi ketidakhadiran karyawan dapat menjadi indikator yang menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan.

Terdapat hubungan antara tingkat komitmen karyawan dengan hasil kerja di perusahaan, di mana karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. **Hal ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa** komitmen **memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** [13]. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan akan konsisten dalam melakukan pekerjaannya dan cenderung lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

### Disiplin (X3)

**Disiplin diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang** supaya menaati dan menjalankan **peraturan yang berlaku di perusahaan**[27]. **Faktor-faktor utama dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang patuh dan tunduk pada peraturan dengan penuh kesadaran.** **Kedisiplinan mencakup kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi** pemerintahan. Adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu[28]:

1. Ketepatan waktu: Salah satu bentuk disiplin yang paling dasar yaitu karyawan mampu untuk datang tepat waktu ke tempat kerja dan menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: Karyawan menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan menjaga alat-alat kantor tetap dalam kondisi baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi: Karyawan memiliki tanggung jawab atau kesadaran akan tugas dan perannya di kantor serta menyelesaikan tugasnya secara maksimal.
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan: Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan sesuai dengan standar perusahaan, hal ini mencerminkan disiplin dalam menjaga kualitas.
5. Ketaatan terhadap aturan kantor: Sejauh mana karyawan mengikuti kebijakan, prosedur yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin akan mematuhi semua aturan tersebut tanpa perlu pengawasan yang ketat.

Disiplin kerja memiliki keterikatan yang erat dengan kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan ini didukung oleh penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan[15]. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

### Kinerja Karyawan (Y1)

Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang berhasil diraih karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang diberikan untuk karyawan yang didapatkan berdasarkan ketelitian, keahlian, dan kegigihan[19]. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diarah karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya yang diberikan kewenangan untuknya agar bisa memperoleh target kerja. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi[29]. Indikator utama kinerja karyawan yaitu[30];

#### 1. Kuantitas

Karyawan diukur dalam hal menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, seperti melaksanakan pekerjaannya sesuai intruksi, apakah bisa meraih target yang ditentukan perusahaan.

#### 2. Kualitas

Karyawan yang menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan mutu yang ditentukan oleh perusahaan.

#### 3. Ketepatan waktu,

Keahlian karyawan diukur melalui ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

#### 4. Efektivitas

Mengikutsertakan pemanfaatan sumber daya perusahaan dengan cara efektif supaya hasil yang diinginkan bisa dicapai.

#### 5. Kemandirian

Yang dimaksud adalah karyawan bisa melakukan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

#### 6. Komitmen kerja

Karyawan yang selalu konsisten dan berkomitmen kepada perusahaan, dengan cara bertanggung jawab terhadap kinerja masing-masing.

#### 2. Metode

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini mengkaji empat variabel, yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Komitmen (X2), dan Disiplin (X3) sebagai faktor independen, serta Kinerja Karyawan (Y1) sebagai faktor dependen. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Total populasi yang diteliti adalah 110 orang, yang mencakup semua karyawan di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode total sampling.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang merupakan karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menentukan bobot penilaian responden, dengan lima pilihan **skala: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).** Setelah data terkumpul dan ditabulasi, **dilakukan uji validitas dan reliabilitas.** Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

#### Kerangka Konseptual

#### Gambar 1 Kerangka Konseptual

##### Keterangan:

H1: Motivasi Ekstrinsik **berpengaruh secara parsial terhadap kinerja** karyawan[31]

H2: Komitmen **berpengaruh secara parsial terhadap kinerja** karyawan[32]

H3: Disiplin **berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan**[ 33]

H4: **Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo**[ 20]

#### Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu motivasi ekstrinsik (X1), komitmen ( X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). **Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut** bertujuan untuk memberikan interpretasi yang lebih rinci agar proses pengukuran dapat dilakukan dengan lebih mudah.

##### 1. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah bentuk dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berasal dari faktor eksternal bagi masing-masing individu pekerja, yang tercipta dalam kondisi tertentu yang menuntun mereka untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan, untuk mewujudkan dan mencapai tujuan suatu perusahaan maka karyawan membutuhkan motivasi eksternal untuk bisa bekerja lebih baik. Indikator motivasi ekstrinsik, yaitu [23]:

1. Kebijakan dan manajemen organisasi yang bisa memberikan kepuasan kepada karyawan, Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. karyawan tersebut akan terus berusaha secara optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dengan demikian, kinerja karyawan akan terus berkembang, kebijakan dan manajemen organisasi terdiri atas:

1. Kebijakan yang mudah dipahami: Kebijakan perusahaan yang jelas, transparan, dan konsisten tidak berubah ubah.

2. Kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak: Kebijakan perusahaan yang bisa memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri dan juga bagi karyawan.

##### 2. Pengawas yang memuaskan

Pengawasan adalah upaya untuk meraih hasil yang diharapkan dengan memanfaatkan **bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang mendukung, dengan fokus pada pemberian tantangan dan perhatian maksimal terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.**

Pengawasan yang memuaskan terdiri dari :

3. Memberikan arahan: Supervisi yang efektif dalam memberikan arahan seperti menetapkan tujuan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pemantauan.

4. Membimbing: Supervisi yang mendukung karyawan dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan.

5. Melatih: Supervisi mampu mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan dan menyediakan program pelatihan yang relevan.

6. Memotivasi: Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang telah diraih.

##### 3. Relasi Pribadi dan Kondisi Kerja

Relasi interpersonal atau interaksi antar pribadi adalah komunikasi antara seseorang dengan satu sama lain dalam konteks pekerjaan dan organisasi yang berfungsi sebagai dorongan untuk bekerja sama secara efektif guna mencapai kepuasan tersendiri. Relasi pribadi antara lain:

7. Komunikasi yang terjalin dengan baik: Karyawan merasa nyaman karena adanya komunikasi yang jelas dan informasi disampaikan secara efisien.

8. Hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan: Atasan yang selalu mendukung, memberikan bimbingan, membangun kepercayaan kepada bawahan.

9. Saling menghargai: Menghargai satu sama lain antar karyawan akan menciptakan kondisi yang positif.

10. Kerjasama: Kerja sama dalam team untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama, semua anggota berkontribusi dalam suatu pekerjaan.

#### 4. Insentif dan penghargaan (apresiasi atas prestasi kerja)

Insentif merupakan penghargaan kepada karyawan yang bisa berbentuk uang atau barang (fisik), serta dalam bentuk lain yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Insentif dan penghargaan terdiri dari:

11. Pemberian bonus tambahan: Bentuk penghargaan finansial yang diberikan di luar gaji pokok.

12. Pemberian reward: Penghargaan yang diberikan berbentuk non-finansial seperti sertifikat, program penghargaan internal, penghargaan kesejahteraan.

13. Pemberian penghargaan: Bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian luar biasa.

#### 2. Komitmen

Komitmen merupakan suatu tindakan yang menunjukkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karyawan ikut andil dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain itu, komitmen yang ada dalam diri karyawan bisa didefinisikan sebagai aspek perilaku yang bisa digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan ingin tetap bekerja dan mendukung seluruh tujuan perusahaan. Hal ini tercermin dari keyakinan dan dukungan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan, kesediaan karyawan dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan serta keinginan yang besar agar terus menjadi karyawan dalam suatu perusahaan tersebut[34]. Indikator komitmen karyawan antara lain[26]:

##### 1. Dorongan Kuat

Karyawan **yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap berada di** perusahaan.

##### 2. Keinginan Untuk Bertindak Atas Nama Perusahaan

Dorongan **yang kuat dalam diri seseorang untuk bertindak atas nama** perusahaan **mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan.**

##### 3. Penerimaan Nilai dan Tujuan Perusahaan

Karyawan yang mempunyai **komitmen tinggi** tentunya menyetujui **nilai-nilai dan tujuan perusahaan karena merasa memiliki** perusahaan.

##### 4. Tingkat Kemangkiran Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang mencerminkan komitmen individu terhadap perusahaannya.

perusahaannya.

#### 3. Disiplin

Disiplin merupakan sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan yang sejalan dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, **baik yang tertulis maupun tidak tertulis**. Peraturan dalam perusahaan sangat penting, setiap perusahaan menetapkan peraturan untuk membentuk karakter karyawan dalam mencapai ketertiban lingkungan kerja. Adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu[28]:

1. Ketepatan waktu: karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja dan menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

**2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik:** Karyawan menggunakan fasilitas kantor dan menjaga alat-alat kantor tetap dalam kondisi **baik**.

**3. Tanggung jawab yang tinggi:** Karyawan memiliki tanggung jawab atau kesadaran akan tugas dan perannya di kantor serta menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

**4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan:** Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan sesuai dengan standar perusahaan, hal ini mencerminkan disiplin dalam menjaga kualitas.

5. Ketaatan terhadap aturan kantor: Sejahtera mana karyawan mengikuti kebijakan, prosedur yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin akan mematuhi semua aturan tersebut tanpa perlu pengawasan yang ketat.

#### 14. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Kinerja dikenal juga dengan istilah Performance atau Actual Performance, merujuk pada prestasi kerja atau hasil nyata yang diraih oleh individu. Kinerja karyawan **merujuk pada hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai** seseorang **dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang** diembannya[35]. Indikator utama kinerja karyawan yaitu[30]:

##### 1. Kuantitas

Karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, seperti melaksanakan pekerjaannya sesuai intruksi, apakah bisa meraih target yang ditentukan perusahaan.

##### 2. Kualitas

Karyawan yang menuntaskan pekerjaannya sesuai yang ditentukan oleh perusahaan.

##### 3. Ketepatan waktu,

Keahlian karyawan diukur melalui ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

##### 4. Efektivitas

Mengikutsertakan pemanfaatan sumber daya perusahaan dengan cara efektif supaya hasil yang diinginkan bisa dicapai.

##### 5. Kemandirian

Karyawan bisa melakukan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

##### 6. Komitmen kerja

Karyawan yang selalu konsisten dan berkomitmen kepada perusahaan, dengan cara bertanggung jawab terhadap kinerja masing-masing.

### 3. HASIL **DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Hasil Analisis**

**- Statistik Deskriptif Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 110 kusioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu** pegawai kantor Samsat **Sidoarjo. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:**

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2025**

**Data yang disajikan dalam Tabel 2** menunjukkan bahwa komposisi responden atau pegawai di Kantor Samsat Sidoarjo didominasi oleh laki-laki, yang mencapai 66,4% dari total responden, atau sebanyak 73 orang. Selanjutnya, kelompok usia terbesar di antara pegawai adalah mereka yang berusia lebih dari 30 tahun, dengan jumlah 76 orang atau 69,1%. Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai memiliki gelar S1, dengan jumlah 66 orang atau 60%. Mengenai lama masa kerja, sebagian besar pegawai telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, dengan jumlah 62 orang atau 56,4%.

#### **2. Analisis Data dan Penelitian**

##### **1. Hasil Uji Validitas**

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Setelah data diolah untuk menguji validitas, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan kuesioner untuk variabel (X) dan (Y) lebih besar dari nilai r tabel. Temuan ini menegaskan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner, yang mencakup variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Komitmen (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), memenuhi kriteria validitas dan dapat diandalkan untuk penelitian.

## 2. Uji Realibilitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji realibilitas tabel 4 pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,817, variabel Komitmen (X2) sebesar 0,897, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,867 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,861. Variabel bisa dinyatakan reliabel jika cronbach alpha > 0,70. Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga bisa dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Distribusi normal data diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang digunakan adalah nilai Asymp. Sig, di mana nilai di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai 0,200, yang berarti data kuesioner dalam penelitian ini berdistribusi normal..

## 4. Uji Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dalam pengujian autokorelasi, hasil menunjukkan nilai Durbin Watson 2,069. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel Durbin-Watson, dengan asumsi signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 110, dan jumlah variabel 3 (k=3), yang menghasilkan nilai dU 1,7455. Karena 2,069 lebih besar dari 1,7455 dan lebih kecil dari 2,2545 (4-dU), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi..

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel bebas, yaitu Motivasi Ekstrinsik (0,363), Komitmen (0,881), dan Disiplin Kerja (0,943), lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

## 6. Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, penelitian ini menerapkan pengujian dengan meninjau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance Value lebih dari 0,1, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas,

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (2,349), Komitmen (1,093), dan Disiplin Kerja (2,422) kurang dari 10. Sementara itu, nilai toleransi untuk variabel-variabel tersebut, yaitu 0,426, 0,915, dan 0,413, semuanya melebihi 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

## 7. Uji Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengukur tingkat pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat, baik dalam kasus satu variabel bebas maupun lebih. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda ini. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

= 0,394 + 1,077 X1 + 0,360 X2 + 0,050 X3 Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

1. Angka konstanta positif sebesar 0,394 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Komitmen (X2), dan Disiplin Kerja (X3) akan berasosiasi dengan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y).
  2. Koefisien beta untuk variabel (X1) adalah 1,077, yang berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada Motivasi Ekstrinsik (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 1,077 unit pada Kinerja Karyawan (Y).
  3. Koefisien beta untuk variabel (X2) adalah 0,360, yang berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada Komitmen (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,360 unit pada Kinerja Karyawan (Y).
  4. Koefisien beta untuk variabel (X3) adalah 0,050, yang berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada Disiplin Kerja (X3) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,050 unit pada Kinerja Karyawan (Y).
- ## 8. Uji T (Parsial)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan analisis uji parsial yang tercantum dalam tabel, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), nilai T hitung sebesar 16,602, sedangkan nilai T tabel adalah 1,874. Karena T hitung melebihi T tabel dan nilai signifikansi mencapai 0,00, yang kurang dari 0,05, maka secara parsial, variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Komitmen (X2), diperoleh nilai T hitung sebesar 5,920, sementara nilai T tabel adalah 1,874. Mengingat T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,00, yang kurang dari 0,05, maka secara parsial, variabel Komitmen (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Pada variabel Disiplin Kerja (X 3), diperoleh nilai T hitung sebesar 2,604, sementara nilai T tabel adalah 1,874. Mengingat T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,011, yang kurang dari 0,05, maka secara parsial, variabel Disiplin Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

9. Uji F (Simultan) Uji F dimanfaatkan untuk mengevaluasi keberadaan atau ketiadaan dampak dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak.

1. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari batas kritis  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi batas kritis  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah representasi tabel hasil Uji F yang diperoleh melalui analisis statistik menggunakan perangkat lunak pengolahan data SPSS:

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji simultan yang ditampilkan di tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar ,000. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh simultan dari variabel-variabel bebas, yang meliputi Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja, terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

10. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Sebesar 91,8% perubahan pada kinerja pegawai di Kantor Samsat Sidoarjo dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda sebesar 0,918. Adapun 8,2% variasi lainnya disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan penelitian, didapatkan hasil bahwa Motivasi Ekstrinsik memberikan efek positif dan signifikan pada hasil kinerja karyawan. Motivasi Ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Samsat Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan Motivasi Ekstrinsik yang terpenuhi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik dan atasan yang memberikan dukungan penuh serta perlakuan adil kepada karyawannya, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan. Selain itu faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti terbentuknya relasi hubungan kerja sama yang baik antar rekan team, terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan insentif yang didapat setiap karyawan sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan, hal ini dapat memotivasi setiap karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Komitmen memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi Komitmen karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, maka semakin baik juga kinerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, memiliki motivasi yang kuat, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab. Mereka juga akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dan mengambil keputusan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Ketika karyawan merasa menjadi bagian visi dan misi perusahaan baik dalam tugas pekerjaan ataupun ikut serta dalam pengambilan keputusan bersama, maka mereka akan antusias dalam meningkatkan kinerja. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara Komitmen dan efektivitas kerja karyawan [10].

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa Disiplin mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hal ini adalah, level Disiplin yang diterapkan di area pekerjaan selalu berkorelasi lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai level Disiplin yang tinggi biasanya lebih taat pada peraturan perusahaan, mengemban tugas dengan tanggung jawab penuh, serta mempunyai manajemen waktu yang baik. Hal ini memberikan dampak positif pada peningkatan hasil pekerjaan. Banyak riset yang membuktikan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada performa karyawan [13][14], karena dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih terstruktur, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja.

V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis hasil riset dan pembahasan mengenai dampak Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo, beberapa poin utama dapat ditarik sebagai kesimpulan:

1. Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Ekstrinsik. Ini mengindikasikan bahwa pemenuhan Motivasi Ekstrinsik berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen dan Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin optimal pula kinerja yang mereka tunjukkan.

3. Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo. Ini membuktikan bahwa ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja secara langsung memicu peningkatan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya, riset ini berhasil saya selesaikan. Saya menyadari, keberhasilan karya tulis ini tak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Apresiasi setinggi-tingginya saya ucapkan atas dukungan yang telah diberikan. Tak lupa, terima kasih kepada Kantor Samsat Sidoarjo dan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas izin penggunaan data dan sokongan lainnya, yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

