

# PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMITMEN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR SAMSAT SIDOARJO

Oleh:

Adinda Putri Damayanti (212010200210)

Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2025

# Pendahuluan

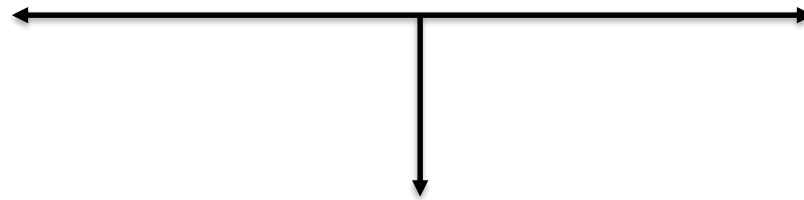
Di era saat ini perubahan teknologi begitu pesat, sehingga memicu Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna keberlangsungan Perusahaan. Salah satunya instansi Kantor SAMSAT Sidoarjo. Pelayanan yang baik dari Kantor SAMSAT Sidoarjo tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya, seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dinilai dan diukur melalui kinerja pegawai tersebut.

Hasil observasi awal di tempat penelitian menunjukkan bahwa masih kurangnya upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo, sehingga dirasa belum optimal. Hal itu disebabkan karena :

1. Kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan
2. Rendahnya rasa komitmen yang dimiliki karyawan
3. Sebagian karyawan masih enggan melaksanakan tugasnya secara tepat waktu

# Gap Penelitian

**Dinny Febrian & Prayekti. 2021**  
Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi



**Ade Muslimat, Hariyaty. 2021**  
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh

**Moh. Rizal, Hedy, & Lisda. 2023**  
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Tujuan Penelitian

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

## 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 Penelitian

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

# Literatur Review

## Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja

Motivasi ekstrinsik merujuk pada keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak karena adanya pengaruh dari luar, seperti perintah, dorongan, atau tekanan dari orang lain (Robbins2014). Indikator motivasi ekstrinsik menurut (Munandar 2012):

1. Kebijakan yang mudah dipahami
2. Pengawas yang memuaskan
3. Relasi pribadi dan kondisi kerja
4. Insentif

## Komitmen dengan Kinerja

Menurut Triatna (2015), komitmen adalah tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan, yang terlihat dari kemauannya untuk terus berperan sebagai anggota perusahaan dan melindungi reputasi Perusahaan. Indikator komitmen menurut (Triatna 2015):

1. Dorongan Kuat
2. Bertindak untuk Perusahaan
3. Penerimaan nilai dan tujuan Perusahaan
4. Tingkat kemangkiran

## Disiplin dengan Kinerja

Menurut Singodimedjo (2009), disiplin diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang supaya menaati dan menjalankan peraturan yang berlaku di Perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut (Soerjono, 2010):

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan fasilitas kantor dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Hasil kerja yang maksimal
5. Taat dengan aturan kantor

# Metode

**Jenis penelitian**  
Kuantitatif

**Sampel**  
Total 110 responden

**Lokasi Penelitian**  
Kantor SAMSAT Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Raya  
Cemeng Kalang No.12, Ngemplak, Cemeng Kalang,  
Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

**Teknik sampling**  
Metode Probability sampling dengan  
Teknik total sampling

# Metode

## Jenis Sumber Data

Data primer dan data sekunder.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan total 40 item pernyataan dan menggunakan teknik skala likert sebagai alat pengukuran.

Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami media lain.

## Teknik Pengumpulan data

Kuesioner (Angket)

## Jenis Software

Alat analisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS

## Teknik Analisis Data

### 1. Instrumen Penelitian

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

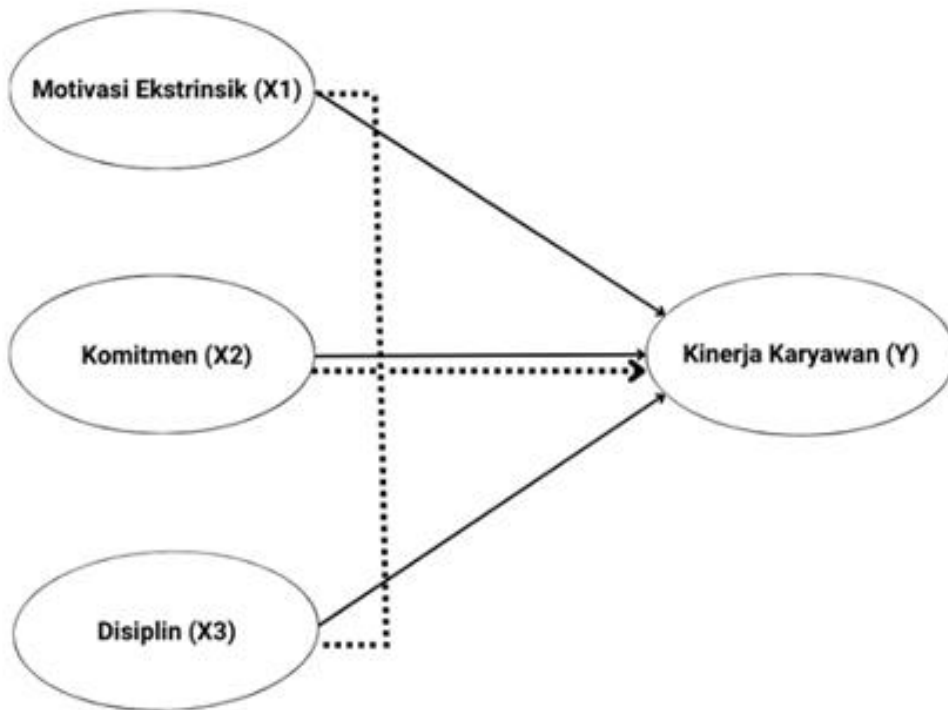
### 2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas

### 3. Uji Hipotesis

- Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)
- Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)
- Uji dominan

# Kerangka konseptual



## Keterangan

- : Berpengaruh secara simultan
- : Berpengaruh secara parsial

## Hipotesis

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai
2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen terhadap kinerja pegawai
3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
4. H4 : Terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

# Identitas Responden

Kategori	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Laki-Laki	73	66.4%
Perempuan	37	33.6%
<b>Umur:</b>		
20-25 Tahun	6	5.5%
26-30 Tahun	28	25.5%
>30 Tahun	76	69.1%
<b>Pendidikan:</b>		
SMA/SMK	40	36.4%
S1	66	60.0%
S2	4	3.6%
<b>Lama Bekerja:</b>		
< 1 Tahun	0	0.0%
1-5 Tahun	62	56.4%
> 5 Tahun	48	43.6%

# Hasil Penelitian

## 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
<i>Extrinsic Motivation (X1)</i>	X1.1	0.382	0.1874	VALID
	X1.2	0.935	0.1874	VALID
	X1.3	0.402	0.1874	VALID
	X1.4	0.667	0.1874	VALID
	X1.5	0.244	0.1874	VALID
	X1.6	0.831	0.1874	VALID
	X1.7	0.803	0.1874	VALID
	X1.8	0.930	0.1874	VALID
	<i>Commitment (X2)</i>	X2.1	0.690	0.1874
X2.2		0.937	0.1874	VALID
X2.3		0.701	0.1874	VALID
X2.4		0.860	0.1874	VALID
X2.5		0.275	0.1874	VALID
X2.6		0.818	0.1874	VALID
X2.7		0.834	0.1874	VALID
X2.8		0.937	0.1874	VALID

<i>Work Discipline (X3)</i>	X3.1	0.667	0.1874	VALID
	X3.2	0.863	0.1874	VALID
	X3.3	0.301	0.1874	VALID
	X3.4	0.863	0.1874	VALID
	X3.5	0.225	0.1874	VALID
	X3.6	0.606	0.1874	VALID
	X3.7	0.863	0.1874	VALID
	X3.8	0.572	0.1874	VALID
	X3.9	0.729	0.1874	VALID
	X3.10	0.863	0.1874	VALID
<i>Employee Performance (Y)</i>	Y1.1	0.215	0.1874	VALID
	Y1.2	0.853	0.1874	VALID
	Y1.3	0.233	0.1874	VALID
	Y1.4	0.902	0.1874	VALID
	Y1.5	0.379	0.1874	VALID
	Y1.6	0.347	0.1874	VALID
	Y1.7	0.854	0.1874	VALID
	Y1.8	0.391	0.1874	VALID
	Y1.9	0.883	0.1874	VALID
	Y1.10	0.856	0.1874	VALID
	Y1.11	0.866	0.1874	VALID
	Y1.12	0.416	0.1874	VALID

# Hasil Penelitian

## 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Deskripsi
Extrinsic Motivation (X1)	8	0,817	> 0,70	Reliabel
Commitment (X2)	8	0,897	> 0,70	Reliabel
Work Discipline (X3)	10	0,867	> 0,70	Reliabel
Employee Performance (Y)	12	0,861	> 0,70	Reliabel

Variabel bisa dinyatakan reliabel jika cronbach alpha > 0,70. Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga bisa dinyatakan reliabel.

# Hasil Penelitian

## 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.6891818
	Std. Deviation	2.52127939
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.072
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

## 4. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.916	1.782	2.069

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

# Hasil Penelitian

## 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

<i>Model</i>		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	3.794	1.721		2.205	0.030
	MotivasiEkstrinsik	-0.044	0.049	-0.135	-0.914	0.363
	Komitmen	-0.006	0.040	-0.015	-0.151	0.881
	Disiplin	0.003	0.041	0.011	0.071	0.943

a. Dependent Variable: HETEROS

## 6. Hasil Uji Multikolineritas

<i>Model</i>		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	MotivasiEkstrinsik	0.426	2.349
	Komitmen	0.915	1.093
	Disiplin	0.413	2.422

a. Dependent Variable: Kinerja

# Hasil Penelitian

## 7. Hasil Uji Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,394	1.931		,204	,839
	MotivasiEkstrinsik	1,077	,055	,839	19,717	,000
	Komitmen	,360	,045	,234	8.082	,000
	Disiplin	,050	,046	,046	1,072	,286

## 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.398	2.181		1.099	,274
	MotivasiEkstrinsik	,985	,059	,777	16,602	,000
	Komitmen	,302	,051	,196	5,920	,000
	Disiplin	,131	,050	,122	2,604	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

# Hasil Penelitian

## 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3784.492	3	1261.497	397.425	.000 <sup>b</sup>
	Residual	336.463	106	3.174		
	Total	4120.955	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, MotivasiEkstrinsik

## 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.916	1.782

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, MotivasiEkstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

# Pembahasan

## 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

## 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.

# Pembahasan

## 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.

# 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.

# Referensi

- [1] D. Fajriyani, A. Fauzi, M. Devi Kurniawati, A. Yudo Prakoso Dewo, A. Fahri Baihaqi, and Z. Nasution, “Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 1004–1013, Jul. 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1631.
- [2] U. Albab, Dewi Andriani “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan,” 2022.
- [3] E. Rulianti and M. Nurlilah, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja,” *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 4, no. 1, pp. 211–220, Dec. 2020, doi: 10.36778/jesya.v4i1.317.
- [4] S. Sakban, I. Nurmal, and R. Bin Ridwan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *J. Adm. Educ. Manag. Alignment*, vol. 2, no. 1, pp. 93–104, Jun. 2019, doi: 10.31539/alignment.v2i1.721.
- [5] Y. F. Nandalia, “Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening”.
- [6] D. Febriani, “Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 9, no. 2, pp. 91–100, Jul. 2021, doi: 10.37641/jimkes.v9i2.483.

