

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
(BKD) KABUPATEN GROBOGAN**
(Studi Empiris Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan)

Hernanta Pria Utama¹ dan Erma Setiawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
[email: hernantapriautama@gmail.com](mailto:hernantapriautama@gmail.com)

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
[email: ErmaSetyowati@ums.ac.id](mailto:ErmaSetyowati@ums.ac.id)

Abstract

The research purpose is to know and analyze the influence of labor discipline, motivation, and organizational commitment on employee performance at local staffing agency (BKD) in Grobogan. The population in the study all employees who work at the Regional Personnel Agency (BKD) Grobogan. The sample used was the Regional Personnel Agency (BKD) contained in Grobogan District Government. The sampling technique used purposive sampling with consideration certain criteria. Based on the results of this study found that the variable work discipline known t_{count} of 3.056 > t_{table} of 2,021, then H_0 is rejected (accept H_1), which means the work discipline influence on employee performance. Motivation variable value is known t_{count} 4.198 > t_{table} of 2,021, then H_0 is rejected (accept H_2), which means the effect of motivation on employee performance. Variable commitment of the organization known t_{count} 2,976 > of 2,021, then H_0 is rejected (accept H_3), which means that organizational commitment influence on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Commitment and Performance Organization.*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian, hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan.

Dalam persaingan global, informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga, kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan. Jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu

kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk itu, selain disiplin langkah baiknya jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kedisiplinan dalam pekerjaan sehingga kinerja akan semakin baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan (Mohammad, dkk, 2014).

Menurut Darmawan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih 2012).

Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu bekerja dengan disiplin. Dengan ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Andriani dan Linda, 2012)

Tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)” (Aris dan Ghazali, 2006:193). Sehingga, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Wright dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan adalah lembaga teknis daerah yang dituntut untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu agar stabilitas lembaga dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan demi pencapaian tujuan yang maksimal. Tuntutan akan kinerja dan beban pekerjaan yang tinggi bagi sebagian karyawan khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan dinilai memungkinkan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian (BKD) di Kabupaten Grobogan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah (BKD) di Kabupaten Grobogan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah (BKD) di Kabupaten Grobogan.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Literatur

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002; 291), disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Motivasi

Teori *Expectancy* yang diungkapkan oleh Greenberg dalam Rivai (2005) yang memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari ekspektasi berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi *performance*. *Performance* akan menuju pada *instrumentality*, yaitu berupa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Individu akan menilai *reward* secara eksplisit maupun tersirat yang akan membentuk suatu persepsi atas *reward* itu sendiri.

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer. Bagian pengarahan dan pengembangan organisasi dimulai dengan motivasi, karena para manajer tidak dapat mengarahkan kecuali bawahan dimotivasi untuk bersedia mengikutinya. (Handoko, 2003: 251)

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. (Suprihanto, dkk, 2003: 41)

2.1.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah “suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi” (Robbins & Judge, 2008: 100). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Triyaningsih, 2014).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/ posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. (Kurniawan dan Prastiwi, 2010)

Komitmen organisasional menurut Gibson, *et. al.* dalam Rivai (2005) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Menurut William dan Hazer dalam Rivai (2005), komitmen organisasional merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday, *et. al.* dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasional didefinisikan sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Bangun (2012: 231), kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010: 9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lutitasari, 2014).

Menurut Kurniawan dan Prastiwi, (2010), organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang

peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Menurut Lutfitasari (2014), disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

H₁ : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

2.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

2.2.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Menurut Murty dan Hudiningsih (2012), tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

H₃ : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan, sedangkan Obyek Penelitian adalah para pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Sampel dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang terdapat di Pemerintah Kabupaten Grobogan. Teknik pengambilan sampel dalam penulisan ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: 1) pegawai yang sudah bekerja tetap di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan, 2) pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan, dan 3) pegawai yang bersedia menjadi responden.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1. Variabel Bebas

Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin Kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Lufitasari, 2014). Instrumen terdiri dari 12 pernyataan / pertanyaan sedangkan indikator meliputi 8 indikator. Harlie (2010) dalam Lufitasari (2014)

Motivasi (X_2)

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Instrumen dalam penelitian ini meliputi 9 pernyataan dan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi terdiri dari 6 indikator (Gomes dalam Rivai: 2005).

Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan organisasinya serta enggan untuk meninggalkannya. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 7 pernyataan sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional terdiri dari 3 indikator (Mayer dan Schourman dalam Rivai, 2005)

3.3.2. Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai. Variabel kinerja pegawai yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel penjelas atau variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2002: 63). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 10 pernyataan sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional terdiri dari 10 indikator (Veithzal, Rivai, 2003; 354) dalam (Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012).

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Setelah data dikumpulkan dari responden, selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan computer seperti yang telah disebutkan dalam pendahuluan dengan rumus :

$$KP = a + b_1DK + b_2MO + b_3KO + e$$

Keterangan:

KP : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1 - b_3 : Koefisien regresi dari variabel independen

DK : Disiplin Kerja

MO : Motivasi

KO : Komitmen Organisasi

e : error

2. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi parsial (R^2) dari masing-masing variabel bebas. Variasi variabel tergantung yang ditentukan atau yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas. Besarnya proporsi semua variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula kemampuan variabel variabel independen menjelaskan variabel dependen, dan sebaliknya (Ghozali, 2001).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std Error	t_{hitung}	Sig
Contanta	3,540	4,404	0,804	0,426
Disiplin Kerja	0,202	0,066	3,056	0,004
Motivasi	0,520	0,124	4,198	0,000
Komitmen Organisasi	0,295	0,099	2,976	0,005
Rsquare	= 0,651	F_{hitung} = 25,440		
Adjusted R Square	= 0,625	sig = 0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2016

$$KP = 3,540 + 0,202(DK) + 0,520(M) + 0,295(KO) + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,298 dengan parameter positif menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi tidak ada maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,202 dengan demikian dapat diketahui bahwa apabila disiplin kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
- Koefisien regresi motivasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,520 dengan demikian dapat diketahui bahwa apabila motivasi semakin meningkat maka meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
- Koefisien regresi komitmen organisasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,295 dengan demikian dapat diketahui bahwa apabila komitmen organisasi semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

4.2. Uji t

Berdasarkan hasil hipotesis dengan analisis regresi linear berganda secara lengkap terdapat pada tabel 6. Persamaan dalam penelitian ini merupakan model yang fit, berdasarkan hasil analisis uji F diketahui secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai F sebesar 25,440 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,625. Hal ini berarti bahwa 62,5% variasi variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 37,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti

Hasil uji hipotesis untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	0,202	3,056	0,004	H1 diterima
Motivasi	0,520	4,198	0,000	H2 diterima
Komitmen Organisasi	0,295	2,976	0,005	H3 diterima
Rsquare	= 0,651	F _{hitung}	= 25,440	
Adj. R Square	= 0,625	sig	= 0,000	

Sumber: Data primer diolah 2016

4.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Hasil diketahui bahwa besarnya nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 3,056 sedangkan besarnya nilai ttabel dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_1), yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kesadaran para pegawai selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti apel pagi dan sore, sikap pegawai yang profesional sehingga selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, melaksanakan tugas sesuai prosedur organisasi dan selalu melaporkan hasil penyelesaian pekerjaan kepada atasan. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Chakim (2012), Hita, dkk. (2012), Cahya, 2013, Triyaningsih (2014), Tindow, dkk. (2014), Lufitasari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

4.4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Hasil diketahui bahwa besarnya nilai thitung variabel motivasi sebesar 4,198 sedangkan besarnya nilai ttabel dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_2), yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan. Hasil dari menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, hal ini dikarenakan terjalinnya hubungan dan kerjasama yang baik diantara pegawai dalam melaksanakan dan saling mendukung antara satu dengan yang lain, sehingga tercipta lingkungan yang kondusif akan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan pimpinan memberikan motivasi dengan cara menjaga kekompakan antar pegawai, memberikan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan kepercayaan dengan memberikan tugas sesuai kemampuan kepada pegawai sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chakim (2012), Hita, dkk. (2012), Murti dan Hidiwinarsih (2012), Cahya (2013), Triyaningsih (2014), Tindow, dkk. (2014), Lufitasari (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

4.5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Hasil diketahui bahwa besarnya nilai thitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,976 sedangkan besarnya nilai ttabel dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_3), yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi semakin baik yang dimiliki oleh pegawai, seperti adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Murti dan Hidiwinarsih (2012), Triyaningsih (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan. Hal ini dapat berarti variabel disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain, penelitian ini terbatas pada variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan; penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yaitu hanya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan sebanyak 45 responden; dan penelitian ini terbatas pada tempat penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah 1) bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu memikirkan kesejahteraan para pegawai baik berbentuk kenaikan gaji atau peningkatan tunjangan kepada pegawai, 2) sebaiknya pimpinan terus memberikan motivasi kepada pegawainya agar hasil kerja atau kinerja pegawainya terus meningkat dan juga memperhatikan disiplin kerja dengan adanya kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan berbagai tugas, 3) peneliti hanya menggunakan disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi untuk menilai kinerja pegawai. Untuk selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan peneliti ini dengan menambah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, 4) bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai, 5) bagi peneliti dengan penelitian yang sama sebaiknya juga menambah sampel pada Pemerintah Kabupaten Grobogan khususnya di bagian Badan Kepegawaian Daerah saja akan didapatkan hasil penelitian akan lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012. —Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) □, *The Indonesian Accounting Review, Volume2 Nomor 2* hal 215–228
- [2]. Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- [3]. Tindow Mohammad Iman, Peggy A. Mekkel & Greis M. Sendow, 2014, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Sulut Cabang Calaca, *Jurnal EMBA. Vol.2 No.2 Juni 2014*, Hal 1594-1606. ISSN 2303-117
- [4]. Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFYogyakarta, Yogyakarta
- [5]. Sutrisno, H. Edy. 2010. *Budaya Organisasi*; Jakarta, Prenada Media Group
- [6]. Siswanto, H. B. 2005. *Pengantar Manajemen*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- [7]. Suprihanto John, dkk., (2003), *Perilaku Organisasional, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*, Yogyakarta
- [8]. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*, Jakarta: Salemba Empat.
- [9]. Triyaningsih, SL. 2011. Dampak Online Marketing Melalui Facebook Terhadap Perilaku Konsumtif Masyarakat. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 11 No.2*. 172-177hlm.
- [10]. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- [11]. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- [12]. Gibson, et.al, *Organisasi dan Manajemen (Prilaku – Struktur– Proses)* edisi bahasa Indonesia, Jakarta, Erlangga, 1997.
- [13]. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16. Alfabeta. Bandung