

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi**

**Roni Paslah\*, Osrita Hapsara, Ali Akbar**

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: roni.paslah081983@gmail.com

### **ABSTRAK**

Studi ini bertujuan guna mendapatkan gambaran mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi. Untuk menjawab tujuan penelitian maka peneliti melakukan tinjauan literatur terkait beberapa variabel penelitian, serta mengkaji jurnal-jurnal yang relevan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai BPKPD Provinsi Jambi sejumlah 166 pegawai. Populasi penelitian ini terlalu besar sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin, dimana tingkat kesalahannya yaitu 10%, dan diperoleh sampel 63 pegawai. Analisis data dengan metode analisis jalur guna mengukur pengaruh dari variabel-variabel penelitian. Analisis berikutnya yaitu R square dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil studi mengindikasikan bahwa baik secara simultan maupun parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh pada motivasi kerja dan kinerja. Hal ini menandakan bahwa tingginya tingkat komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Penelitian ini menyimpulkan komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Jambi berada pada tingkat yang cukup tinggi. Selain itu, komitmen organisasi dan disiplin kerja, baik secara simultan maupun secara individual, berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Adapun motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja

### **ABSTRACT**

*This study aims to obtain an overview of the influence of organizational commitment, work discipline, motivation and performance of state civil servants on the Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) of Jambi Province. To answer the research objectives, the researcher conducted literature observations related to several research variables, as well as reviewing relevant journals. The population of this research is all BPKPD Jambi Province employees totaling 166 employees. The population of this study was too large, so the researcher decided to use a sample taken based on the Slovin formula, where the error rate was 10%, and obtained a sample of 63 employees. Data analysis using the path analysis method to measure the influence of the research variables. The next analysis is R square and hypothesis testing (t test and F test). The research results show that both simultaneous and partial organizational commitment and work discipline have an influence on work motivation and performance. This indicates that the high level of organizational commitment and work discipline of employees at work can increase their work motivation, thereby having a positive effect on their performance. This research concludes that organizational commitment, work discipline, work motivation and employee performance at BPKPD Jambi Province are at a fairly high level. In addition, organizational commitment and work discipline, both simultaneously and individually, have a significant positive effect on work motivation and performance. Meanwhile, work motivation also has a significant positive effect on performance.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Discipline, Motivation and Performance

### **PENDAHULUAN**

Kemajuan yang pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memiliki dampak yang signifikan pada persaingan di organisasi. Peran sumber daya manusia menjadi penting di antara semua sumber daya milik organisasi. Oleh karenanya, peningkatan mutu Pegawai Negeri Sipil di BPKPD Provinsi Jambi, terutama dalam aspek komitmen dan kedisiplinan dalam pekerjaan, harus

diberikan prioritas utama guna meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, mereka perlu bersiap menghadapi perubahan yang terus menerus terjadi. Tidak hanya itu, menjaga hubungan yang baik di antara rekan kerja juga menjadi hal yang krusial, karena akan menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan sehingga kepercayaan diri, motivasi, dan niat tulus dalam bekerja dapat senantiasa terjaga.

Faktor yang memengaruhi performa karyawan adalah tingkat komitmen terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung berdampak positif pada karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, memacu semangat kerja, menciptakan kinerja yang baik, serta membangkitkan dorongan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Menurut definisi dari Mekta, yang dikutip dalam Cahyani et al. (2020), komitmen organisasi menggambarkan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan yang mana individu tersebut menunjukkan dedikasinya terhadap organisasi tersebut.

Selain komitmen, disiplin kerja juga berdampak pada kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan tingginya tanggung jawab individu terhadap pekerjaan atau tugas yang diamanatkan kepada mereka. Ini dapat mendorong semangat kerja dan membantu mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut penjelasan dari Hasibuan yang dikutip dalam Akbar et al. (2021), disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, tingkat disiplin seringkali menjadi masalah dalam sebuah organisasi, dengan rendahnya tingkat disiplin yang menyebabkan masalah yang berulang seperti sering terlambat, meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, dan tanpa pemberitahuan.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi permasalahan yang kompleks, manusia mudah untuk demotivasi jika apa yang menjadi keinginannya terpenuhi. Dalam melakukan penelitian mengenai motivasi penulis menggunakan data penerimaan insentif. Insentif diberikan kepada pegawai sebagai upaya untuk memberikan dorongan yang dapat meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas dengan efektif. Sesuai dengan pendapat yang dikutip dari Pangabean, yang dijelaskan dalam Dian et al. (2021), insentif adalah bentuk kompensasi yang sering dikaitkan antara penghasilan dengan tingkat produktivitas.

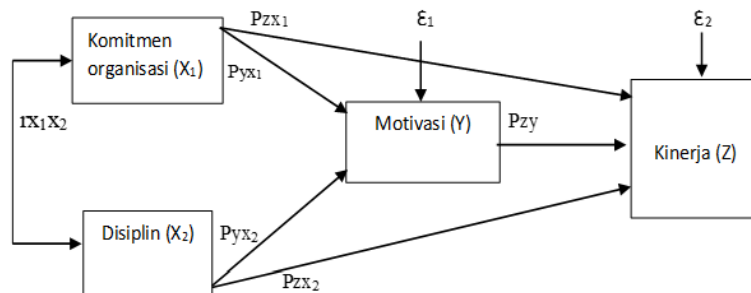
Kinerja dimaksudkan sebagai hasil kerja, pada beberapa literatur kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja ataupun produktivitas kerja, yang dimaknai sebagai tingkat atas hasil kerja yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atas pekerjaan yang dilaksanakan untuk memenuhi apa yang diinginkan atas dilaksanakannya suatu pekerjaan Karyoto (2016).

## **METODE**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab merumuskan masalah dan tujuan yang dapat dicapai serta uji hipotesis. Metode survei digunakan sebagai teknik penelitian dengan mengembangkan kuesioner yang diisi oleh responden, yaitu karyawan. Mereka diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dampak komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi. Penelitian ini memiliki pendekatan deskriptif dan inferensial. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur yang melibatkan partisipasi dari 166 pegawai. Menurut rumus Slovin, jumlah responden adalah 63 orang. Analisis SPSS 25.0 dan struktur jalur atau diagram jalur digunakan untuk analisis data. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi model yang lebih kompleks dibandingkan dengan menggunakan regresi linier berganda. Dalam analisis jalur, peneliti dapat menyelidiki hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, bahkan melibatkan variabel perantara. Hasil dari analisis jalur direpresentasikan dalam bentuk diagram untuk memudahkan pemahaman, dimana tujuannya guna menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan independen, serta hubungan dengan variabel perantara. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi dan disiplin kerja merupakan variabel independennya, sementara motivasi kerja sebagai variabel dependen, dan kinerja berperan sebagai variabel perantara. Setelah data dianalisis melalui analisis jalur, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yaitu uji-t secara parsial dan uji-F secara simultan. Sebelum tahap pengujian hipotesis, kuesioner harus melalui uji validitas dan reliabilitas.

Pada studi ini, variabel diukur menggunakan skala pada item pertanyaan dalam kuesioner. Skala ini digunakan guna mengukur pernyataan responden yaitu setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam kuesioner. Penggunaan skala Likert digunakan untuk mengukur respon responden dengan

memberikan pilihan dalam bentuk 5 poin (dari 1 hingga 5). Jenis data penelitian ini adalah data interval. Untuk memudahkan analisis data, digunakan teknik untuk mengubah data ordinal menjadi data interval melalui skala Likert, yang memberikan tingkatan penilaian yang berjenjang.



**Gambar 1** Diagram Jalur dan Koefisien Jalur

- H1 : Komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPKPD Provinsi Jambi dalam kondisi tinggi
- H2 : Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara pada BPKPD Provinsi Jambi
- H3 : Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPKPD Provinsi Jambi
- H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPKPD Provinsi Jambi
- H5 : Komitmen organisasi dan disiplin kerja serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPKPD Provinsi Jambi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

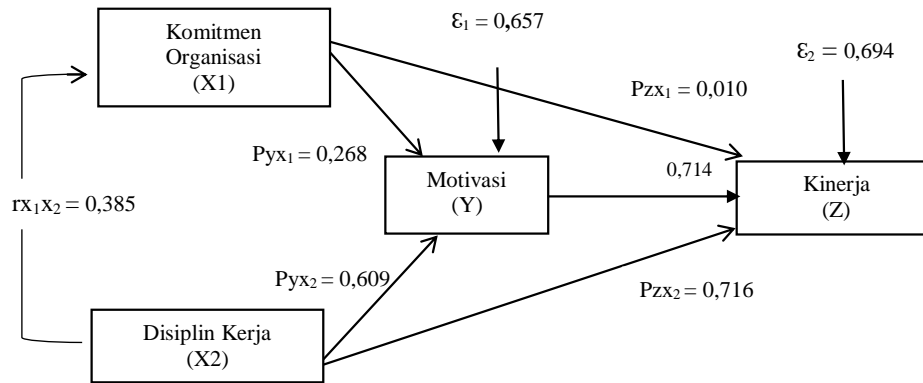
Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian seperti pada tabel 1.

**Tabel 1** Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Komitmen Organisasi	1.251	Cukup Tinggi
2	Disiplin Kerja	1.963	Cukup Tinggi
3	Motivasi	2.480	Cukup Tinggi
4	Kinerja	2.093	Cukup Tinggi

Sumber: Data Diolah 2023

Dilihat dari skala penilaian variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja dikategorikan Cukup Tinggi, sehingga setiap pegawai pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap keempat variabel penelitian ini pada BPKPD Provinsi Jambi. Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2 Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kesimpulannya bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pengaruh langsungnya yaitu 0,01% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,19% dan total pengaruhnya yaitu 0,20%, angka ini mengindikasikan pengaruh langsung antara komitmen organisasi melalui motivasi terhadap kinerja lebih kecil yaitu 0,01% dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu 0,19% terhadap kinerja. Artinya, secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan untuk hasil perhitungan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 51,27% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 31,13% dan total pengaruhnya sebesar 82,40%, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi jauh lebih besar dari pengaruh tidak langsung, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja.

Dari penghitungan tersebut, pengaruh langsung Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama melalui Motivasi terhadap Kinerja pegawai yaitu 51,28%, pengaruh tidak langsungnya yaitu 31,32% dan total pengaruhnya yaitu 82,60%. Dapat dikatakan secara simultan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja melalui Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai BPKPD Provinsi Jambi.

Tabel 2 Hasil Uji Secara Simultan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1853,268	2	926,634	39,498	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1407,621	60	23,460		
	Total	3260,889	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengujian uji F didapatkan  $F_{hitung}$  39,498. Hal tersebut menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  39,498 > 3,15, nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05, sehingga  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Motivasi (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Secara Parsial Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,676	5,350		,313	,755
	X1	,431	,148	,268	2,919	,005
	X2	,865	,131	,609	6,621	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel 3, didapatkan nilai t hitung untuk Komitmen Organisasi yaitu 2,919. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung (2,919) > t tabel (2,00030), sehingga hipotesis  $H_a$  diterima. Nilai

signifikansinya  $0,005 < 0,05$ . Artinya, secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan pada Motivasi pegawai BPKPD Provinsi Jambi.

Selanjutnya, nilai t hitung untuk Disiplin Kerja adalah 6,621. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung ( $6,621 > t$  tabel (2,00100)), sehingga  $H_a$  diterima. Dari segi signifikansi, nilai yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi.

**Tabel 4** Hasil Uji Secara Simultan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818,560	2	409,280	32,261	,000 <sup>b</sup>
	Residual	761,186	60	12,686		
	Total	1579,746	62			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengujian F, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 32,261. Hal tersebut menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  32,261  $> 3,15$  dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z).

**Tabel 5** Hasil Uji Secara Parsial Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,481	3,934		2,918	,005
	X1	,011	,109	,010	,101	,920
	X2	,708	,096	,716	7,372	,000

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5, didapatkan nilai t hitung untuk Komitmen Organisasi sebesar 0,101. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung ( $0,101 < t$  tabel (2,0030)), sehingga hipotesis  $H_0$  diterima, yang menandakan secara parsial, Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Provinsi Jambi. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,920 > 0,05$ , sehingga Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 7,372. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung ( $7,372 > t$  tabel (2,0030)), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, secara parsial, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Provinsi Jambi. Dalam hal signifikansi, nilai yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 6** Hasil Uji Secara Parsial Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z) Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,687	3,075		5,751	,000
	Y	,497	,062	,714	7,971	,000

a. Dependent Variable: Z

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.21 di atas dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh angka t hitung variabel Motivasi (Y) sebesar 7,971, dikarenakan nilai t hitung  $7,971 > 1,99962$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Motivasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) di BPKPD Provinsi Jambi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka Motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

## SIMPULAN

1. Komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi dalam kondisi tinggi, sangat tinggi, tinggi dan tinggi.
2. Komitmen organisasi dan disiplin kerja, baik secara bersamaan maupun secara individual, memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi pegawai di BPKPD Provinsi Jambi. Total pengaruh, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung, dari komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi adalah sekitar 56,83%. Secara rinci, pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap motivasi adalah sekitar 7,18%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah sekitar 6,28%, dengan total pengaruhnya yaitu 13,47%. Pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap motivasi yaitu 37,09%, dengan pengaruh tidak langsung sekitar 6,28%, dan total pengaruhnya yaitu 43,37%.
3. Komitmen organisasi dan disiplin kerja, baik secara bersamaan maupun secara individual, juga memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Jambi. Total pengaruh, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung, dari komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu 51,84%. Pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap kinerja yaitu 0,01%, dengan pengaruh tidak langsung yaitu 0,28%, dengan total pengaruhnya yaitu 0,29%. Pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja yaitu 51,27%, dengan pengaruh tidak langsungnya yaitu 0,28%, dengan total pengaruhnya yaitu 51,54%.
4. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Jambi, dengan pengaruh langsungnya yaitu 50,98%.
5. Komitmen organisasi dan disiplin kerja, bersama-sama melalui motivasi, memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Jambi. Total pengaruh, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung, dari komitmen organisasi dan disiplin kerja melalui motivasi yaitu 82,60%. Pengaruh langsung dari komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu 51,28%, sementara pengaruh melalui motivasi yaitu 31,32%.

## Saran

1. Diharapkan atasan dapat mengkomunikasikan tujuan dan strategis yang jelas untuk anggotanya, jika hal ini dilakukan maka dapat mengembangkan komitmen organisasi para pegawai.
2. Diharapkan kedepannya atasan dan para pegawai dapat memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawainya dan kepada sesama anggota tim. Selain itu memberikan perhatian yang cukup untuk kenyamanan ruangan kerja agar terciptanya tingkat disiplin yang tinggi.
3. Diharapkan untuk meningkatkan perhatian terhadap pegawai agar memberikan motivasi yang lebih tinggi dalam usaha meningkatkan kinerja
4. Disarankan untuk peningkatan kinerja pegawai agar terus dijaga untuk memnuhi standard kerja dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Irfan Rizka, Puji Harjianto dan Hadi Winata. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren*. 1(2). Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia.
- Cahyani, Riris Anggun dan Johnson Dongoran. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1). Jurnal Ekobis Dewantara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Edisi 1, Yogyakarta : Andi
- R. Dian Maharani, Sudarmi dan Hafiz Elfiansyah. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar*. Vol.2, No.1.