

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN BOYOLALI

Kus Yuliadi, Sutianingsih
Program Studi Manajemen STIE Atma Bhakti
E-mail: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

Organization is a collection of systems that are integrated with each other to achieve a certain goal. Every organization must accept the fact that human resources are a factor that greatly determines the success of the organization. In improving the quality of superior human resources, it is necessary to have a good motivational role. The problem of work motivation must be addressed immediately so that it does not become a factor that triggers the failure of the vision, mission and goals of the organization that have been set. Low work motivation will refer to the low effort of employees to utilize all their abilities and expertise in carrying out work so that it will affect their performance. This shows that work motivation is part of the performance that is able to have a major influence on the level of employee performance. The Boyolali Regency Library and Archives Service is one of the Regional Government Organizations engaged in library and archival services. The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment, motivation, and work discipline on the performance of employees at the Library and Archives Service in Boyolali Regency. The result of the calculated F test is 43.354 which means that there is a positive and significant influence between organizational commitment, work motivation, work discipline and on employee performance and the Adjusted R square value (coefficient of determination) is obtained 0.761. So it shows the level of work motivation commitment to employee performance of 76.1%, the remaining 23.9%.

Keywords: *Organization, Commitment, Motivation, Performance, Archives.*

1. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, perkembangan zaman terus mengalami kemajuan yang berdampak pada berbagai aspek kehidupan manusia termasuk dalam berorganisasi. Organisasi yang dibentuk atas dasar tujuan tertentu, kini harus menerima kenyataan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini merupakan salah satu bentuk kesadaran tentang peranan dan kedudukan sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas keorganisasian. Apapun bentuknya, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia didalamnya. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan adanya kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia dalam

menjalankan tugas tertentu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang terungkap pada kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Demikian mengartikan bahwa kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin besar peluang organisasi mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik sangat dibutuhkan

agar dapat menunjang keberhasilan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang.

Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik harus memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen pegawai terhadap organisasinya. Menurut Priansa (2018) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi menyangkut adanya loyalitas pegawai yang tercermin pada kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasinya sehingga pegawai yang bersangkutan akan berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan sebab mengandung unsur usaha yang tinggi dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang turut menentukan pencapaian kinerja pegawai sebagaimana telah dibuktikan oleh penelitian Salma (2018) dan Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain komitmen organisasi, faktor lain dari kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "driving force" seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priyono dan Marnis, 2020). Motivasi kerja menyangkut adanya suatu dorongan yang dapat menumbuhkan keinginan serta usaha pegawai untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Tujuan atau hasil yang dicari pegawai dipandang

sebagai suatu kekuatan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan profesional. Dengan demikian, motivasi dapat berperan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi bagian penting dalam pencapaian kinerja yang tinggi sehingga perlu dijaga dan ditingkatkan demi terjaganya iklim kerja yang positif dan kondusif.

Masalah motivasi kerja harus segera diatasi agar tidak menjadi faktor yang memicu kegagalan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi kerja akan mengacu pada rendahnya usaha pegawai untuk memanfaatkan segenap kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi bagian dari kinerja yang mampu memberi pengaruh besar terhadap tingkat kinerja pegawai tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerjanya, maka dapat menyebabkan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya. Hafied (2018: 28) menyatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kinerja sebagaimana telah didukung oleh penelitian Sudiyono (2018) dan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping dua faktor yang telah dijelaskan, faktor lain dari kinerja adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193). Disiplin kerja mencerminkan ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang sengaja diciptakan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Demikian mengartikan bahwa untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan adanya disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan merasa bertanggung jawab atas

kewajiban yang dimilikinya sehingga akan membawa dampak yang baik bagi kinerjanya. Oleh sebab itu, perilaku disiplin harus ditumbuhkan agar proses dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sikap ketidak disiplin pegawai sering kali menjadi perhatian khusus dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Perilaku tidak disiplin pegawai akan mengarah pada cara kerja yang cenderung merusak kinerjanya sehingga harus ditangani secepat mungkin. Penanganan tentang kedisiplinan pegawai yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai mampu membedakan hal-hal yang wajib dilakukan hingga yang tidak sepatutnya dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian menjelaskan bahwa untuk meraih kinerja yang tinggi membutuhkan disiplin kerja yang tinggi pula. Mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh penelitian Rivky (2017) dan Fitrah (2018) dimana kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bergerak dibidang layanan perpustakaan dan kearsipan. Organisasi ini memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perpustakaan dan kearsipan serta beberapa fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati Boyolali No. 95 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali telah merumuskan visi dan misi yang diharapkan dapat memerankan peranan yang menentukan dalam dinamika perubahan strategis, sehingga dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya dapat bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali membutuhkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya dalam rangka memaksimalkan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan survey awal peneliti yang dilakukan pada Bulan Januari (2019), didapatkan informasi yang menyatakan bahwa kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali harus ditingkatkan. Hal ini berkaitan dengan adanya pegawai yang bekerja tidak full time sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Menurut pengamatan peneliti, masalah lain yang tampak adalah adanya pegawai yang kurang serius dalam memberikan pelayanan. Hal tersebut terlihat pada adanya beberapa buku dan referensi yang tidak tertata dengan rapi serta tidak sesuai dengan lokasi yang ditentukan. Cara kerja pegawai yang demikian telah berdampak pada rendahnya angka kunjungan masyarakat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Berdasarkan catatan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali, rata-rata tingkat kunjungan masyarakat ke perpustakaan umum dalam sehari hanya berkisar antara 20-50 pengunjung. Dengan tingkat keanggotaan yang mencapai 8.000 anggota.

Tingkat kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, ditemukan tiga faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali yaitu: komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja. Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengamatan peneliti membuktikan bahwa ada beberapa pegawai yang serius bekerja hanya ketika diawasi oleh atasannya. Selain itu, pengakuan pegawai sukwan tentang rendahnya keinginannya untuk bertahan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Salah satu pegawai memberikan keterangan bahwa dirinya bekerja di Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali hanya untuk sementara sembari mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Demikian mengartikan bahwa komitmen organisasi pegawai yang bersangkutan perlu ditingkatkan agar tidak menjadi penghalang bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

Masalah lain yang terjadi adalah berkaitan dengan motivasi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Berdasarkan beberapa pertanyaan yang diajukan terhadap salah satu pegawai di dapatkan informasi yang menyatakan bahwa pegawai jarang mendapatkan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta gaji untuk pegawai yang berstatus sukwan masih sangat tidak sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Hal tersebut tentu dapat memicu rendahnya motivasi pegawai berupa penurunan keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Fenomena tentang ketidak hadirannya pegawai dalam piket yang telah ditentukan serta ketidak hadirannya pegawai dalam beberapa kegiatan organisasi diduga kuat terjadi akibat dari rendahnya motivasi pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah tentang kedisiplinan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali dalam melakukan pekerjaan. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali adalah adanya beberapa pegawai yang masih hadir dan meninggalkan kantor tidak pada waktu yang telah ditentukan. Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang melakukan aktivitas lain diluar pekerjaannya seperti bermain handphone dan berbincang dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja berlangsung, menjadi bukti bahwa pegawai yang bersangkutan masih memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Berdasarkan penjelasan yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

2. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Penelitian eksplanatori (explanatory research) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Asep Hermawan, 2019:20). Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018:7).

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali dengan jumlah 41 pegawai. Karena populasi memungkinkan apabila diambil sampelnya, maka keseluruhan pegawai dijadikan sampel. Arikunto, (2018). Sedangkan teknik yang dipakai adalah tehnik sensus yaitu dengan memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

C. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuisisioner yang diisi oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung

dari data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai artikel, jurnal, literatur yang terkait dengan penelitian, serta data-data yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Tujuan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner adalah untuk mendapatkan jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya terhadap masalah penelitian. Kuisisioner dalam penelitian ini bersifat tertutup dan berisi daftar pernyataan tentang variabel komitmen organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja yang disebarkan kepada 64 pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali untuk diberi tanggapan.

D. Indetifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang memberi reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Sarwono, 2020:54). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi (Sarwono, 2020). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 41 pegawai. Untuk jelasnya jenis kelamin dan pendidikan pegawai dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	22	53,65%
2	Perempuan	19	46,34%
3	Jumlah	41	100%

Sumber: Data Primer. Tahun 2022

Jenis kelamin responden pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali terdiri dari laki – laki sebanyak 22 dengan presentas 53,65% dan perempuan sebanyak 19 dengan presentase 46,34%.

Kemudian latar belakang pendidikan pegawai juga berbeda-beda mulai dari SMA hingga S1. Tabel 2 di bawah berisikan Jumlah Responden menurut pendidikannya.

Tabel 2. Jumlah Responden Menurut Pendidikannya

No	Pendidikan Pegawai	Jumlah	Persentase
1	SMA	16	39,02%
2	D3	13	31,71%
3	S1	12	29,26%
	Jumlah	41	100%

Sumber: Data Primer. Tahun 2022

Pendidikan pegawai paling banyak adalah SMA yaitu sebanyak 16 pegawai atau 39,02%, kemudian D3 sebanyak 13 pegawai atau 31,71% dan S1 sebanyak 12 pegawai atau 29,26%.

kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. 20 dengan hasil seperti tampak pada tabel 3 di bawah.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dari jawaban pada setiap butir pertanyaan dari

Tabel 3. Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 579	0.300	Valid
2	0, 607	0.300	Valid
3	0, 436	0.300	Valid
4	0, 763	0.300	Valid
5	0, 805	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah. Tahun 2022

Untuk mengetahui validitasnya adalah dengan membandingkan antara r hitung dan tabel. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka jawaban dari pertanyaan pada

penelitian ini valid. Sebaliknya bila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka data yang diuji tersebut tidak valid. Untuk jumlah responden 88 dan tingkat signifikansi 5% diperoleh

r tabel sebesar 0.300. Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa r hitung untuk seluruh butir jawaban nilainya lebih besar daripada r tabel dan dapat disimpulkan bahwa butir jawabannya adalah valid. Selanjutnya untuk

menguji validitas variabel bebas lainnya langkah – langkah yang dilakukan juga seperti variabel komitmen organisasi. Rangkuman hasil validitas variabel motivasi kerja disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 741	0.300	Valid
2	0, 693	0.300	Valid
3	0, 779	0.300	Valid
4	0, 809	0.300	Valid
5	0,824	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah. Tahun 2022

Tabel 5. Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 796	0.300	Valid
2	0, 771	0.300	Valid
3	0, 792	0.300	Valid
4	0, 714	0.300	Valid
5	0, 750	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah. Tahun 2022

Tabel 3, 4, dan 5 di atas menunjukkan bahwa r hitung untuk seluruh butir jawaban nilainya lebih

besar daripada r tabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah valid.

Tabel 6. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 694	0.300	Valid
2	0, 799	0.300	Valid
3	0, 758	0.300	Valid
4	0, 625	0.300	Valid
5	0, 749	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah. Tahun 2022

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa r hitung untuk seluruh butir jawaban nilainya lebih besar daripada r tabel dan dapat disimpulkan bahwa butir jawaban untuk variabel kinerja pegawai adalah valid. Selanjutnya apabila

instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid, dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas artinya sejauh mana hasil suatu pengukuran berulang-ulang akan memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel 7. Reliabilitas Variabel – Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen organisasi	0,608	0,6	Reliabel
motivasi kerja	0,825	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,818	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,771	0,6	Reliabel

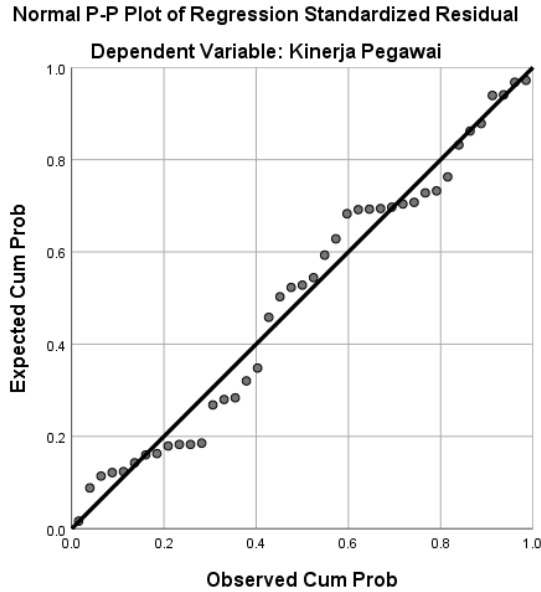
Sumber: Data Primer diolah. Tahun 2022

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha, yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* komputer SPSS 25, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one-shoot* atau pengukuran sekali (Ghozali, 2019) yaitu pengukurannya hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS 25 memberikan fasilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai > 0.6 .

3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas Data

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila pada hasil pengujian terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dalam penelitian ini layak untuk dipakai karena memenuhi kriteria normalitas. Hasil pengujian terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dalam penelitian ini layak untuk dipakai karena memenuhi kriteria normalitas. Hasil Normalisasi diagnose dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik Pengujian Normalitas Data

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan bantuan SPSS. Kriteria pengujian jika nilai tolerance variabel independen lebih dari 0, 10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai tolerance variabel independen kurang dari

0, 10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinieritas yang berarti tidak lolos uji. Pada hasil perhitungan diketahui bahwa nilainya kurang dari 10 dan nilai tolerance variabel independen lebih dari 0, 10. Jadi disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinier.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen organisasi	0,446	2,241	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,275	3,633	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,282	3,542	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2022

3. Pengujian Autokorelasi

a. Uji yang dipakai adalah uji Durbin Watson (DW), untuk tidak menolak hipotesis nol (tidak ada korelasi antar error),

maka nilai d diharapkan berada disekitar angka 2 (dari 1.5 sampai 2.5). Berdasarkan hasil perhitungan, nilai DW sebesar

1,846 sehingga dinyatakan tidak

ada autokorelasi.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

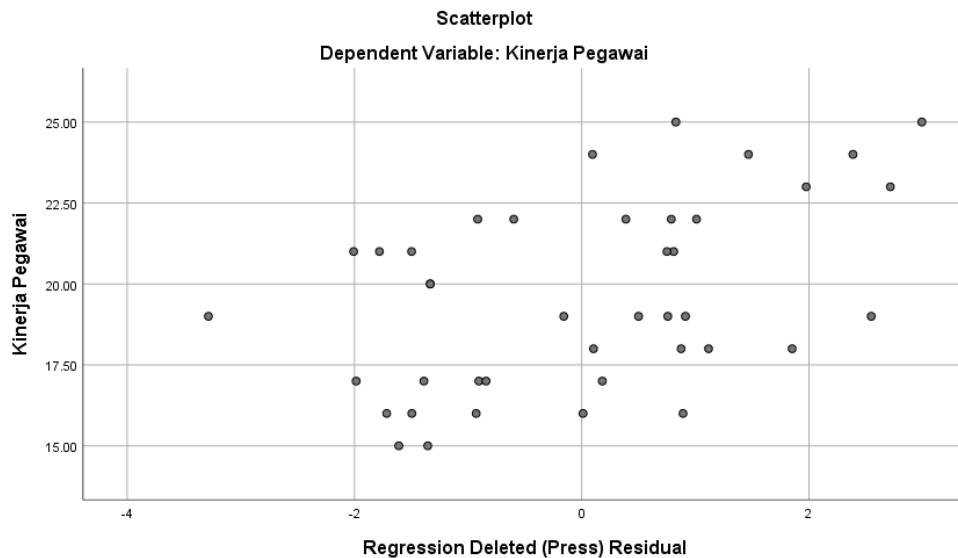
Model	Durbin Watson
1	1, 846

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2022

4. Pengujian Heterokedastisitas

Deteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah y yang telah diprediksi dan sumbu x adalah residual. Apabila pada hasil pengolahan data dapat dilihat

titik-titik secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Pengujian heterokedastisitas diketahui bahwa hasil pengolahan data dapat dilihat titik-titik secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Grafik Pengujian Heterokedastisitas

3.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin

kerja, dan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Rumus: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 = Komitmen organisasi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Disiplin kerja

e = Faktor pengganggu

Hasil uji yang menggunakan SPSS 25 diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.790	1.922		-.411	.683					
	Komitmen Organisasi	.244	.140	.202	1.747	.089	.739	.276	.135	.446	2.241
	Motivasi Kerja	.393	.148	.391	2.652	.012	.838	.400	.205	.275	3.633
	Disiplin Kerja	.366	.147	.363	2.491	.017	.831	.379	.193	.282	3.542

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$\beta_0 = -0,790$

$\beta_1 = 0,202$

$\beta_2 = 0,391$

$\beta_3 = 0,363$

Berdasarkan data di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$Y = -0,790 + 0,202X_1 + 0,391X_2 + 0,363X_3$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. $\beta_0 = -0,790$

Artinya apabila komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya nol maka kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten

Boyolali akan menurun.

b. $\beta_1 = 0,202$

Artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan lebih baik dengan asumsi variabel lain konstan.

c. $\beta_2 = 0,391$

Artinya apabila motivasi kerja lebih disesuaikan dengan harapan pegawai maka kinerja pegawai akan lebih baik

dengan asumsi variabel lain konstan.
 d. $\beta_3 = 0,363$
 Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan lebih baik dengan asumsi variabel lain konstan.
 Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan test t (Uji t):

Tabel 11. Hasil Uji T

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Constant	-0,790	-0,411	0,683
Komitmen organisasi	0,202	1,747	0,089
Motivasi kerja	0,391	2,652	0,012
Disiplin kerja	0,363	2,491	0,017

a. Uji t Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai:

1) $H_0: \beta_1 = 0$

Artinya komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali

$H_a: \beta_1 \neq 0$

Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali

2) Level of significance = 0,05

(5%).

3) Kriteria pengujian

a. H_0 diterima jika: $-1.682 \leq t_{hitung} \leq 1.682$ yang berarti komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kabupaten Boyolali.

b. H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > 1.682$ atau $t_{hitung} < -1.682$, yang berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

4) Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 25 diperoleh t_{hitung} sebesar 1,747

5) Kesimpulan uji t t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 1,747 dan t_{tabel} 1.682 ($1,747 > 1.682$), sehingga H_0 ditolak yang artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

b. Uji t Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai juga dilakukan test t (uji t) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_2 = 0$
Artinya motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali
 $H_a: \beta_2 \neq 0$
Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali
- 2) Level of significance = 0, 05 (5%).
- 3) Kriteria pengujian
 - a) H_0 diterima jika: $-1.682 \leq t \text{ hitung} \leq 1.682$ yang berarti motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b) H_0 ditolak jika: $t \text{ hitung} > 1.682$ atau $t \text{ hitung} < -1.682$, yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 25 diperoleh t hitung sebesar 2,652
- 5) Kesimpulan uji t hitung untuk variabel X_2 sebesar 2,652 dan t tabel 1.682 ($2,652 > 1.682$), sehingga H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

c. Uji t Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga dilakukan test t (uji t) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_3 = 0$
Artinya disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali
 $H_a: \beta_3 \neq 0$
Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali
- 2) *Level of significance* = 0, 05 (5%).
- 3) Kriteria pengujian
 - a) H_0 diterima jika: $-1.682 \leq t \text{ hitung} \leq 1.682$ yang berarti disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b) H_0 ditolak jika: $t \text{ hitung} > 1.682$ atau $t \text{ hitung} < -1.682$, yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Hasil perhitungan dengan program SPSS 25 diperoleh t hitung sebesar 2,491
- 5) Kesimpulan uji t hitung untuk variabel X_2 sebesar 2,491 dan t tabel 1.682 ($2,491 > 1.682$),

sehingga H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

d. Uji F Pengaruh Komitmen organisasi, motivasi kerja, Disiplin kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji F sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ yang berarti komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ yang berarti komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05).
- 3) Kriteria pengujian
 - i. F hitung $< 2,70$ maka H_0 diterima berarti secara bersama-sama komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - ii. F hitung $> 2,70$ maka H_0 ditolak berarti bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 4) F hitung dengan bantuan program SPSS adalah 43,354.
- 5) Kesimpulan uji F hitung 43,354 dan F tabel 2,70 (F hitung $>$ F tabel) sehingga H_0 ditolak berarti bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

A. Pembahasan

1. Pembahasan Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali
Komitmen organisasi (X_1) diperoleh t hitung sebesar 1,747 sedangkan t tabel 1,697 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel yang artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresinya adalah positif yang artinya apabila komitmen organisasi lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali juga akan meningkat. Indikator pada variabel komitmen organisasi diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif
2. Pembahasan Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali

motivasi kerja (X_2) diperoleh hasil t hitung 2,652 dan t tabel 1, 697 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel yang artinya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali. Koefisien regresinya adalah positif yang artinya motivasi kerja lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali akan meningkat. Indikator pada variabel motivasi kerja diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan.

3. Pembahasan Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali

Disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 2,491 sedangkan t tabel 1, 697 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel yang artinya bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresinya adalah positif yang artinya apabila disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali akan meningkat. Indikator pada variabel disiplin kerja diantaranya adalah frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, etika kerja

4. Pembahasan Pengaruh Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali

Hasil uji F hitung adalah 43,354 sedangkan sehingga F hitung lebih besar daripada F tabel yang artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

Nilai *Adjusted R²* (koefisien determinasi) yang diperoleh sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja hanya dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 76,1% selebihnya yaitu sebesar 23,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini dengan tema Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Boyolali adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.
4. Komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

Cangara, Hafied. (2016). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta. RajaGrafindo Persada

Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta

Fitrah, M. R. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang mulia & Resto Jember.

Hafied, M. (2010). Peran Komunikasi Pemasaran Dalam Perusahaan.

Hasibuan, M.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan, A. (2009). *Penelitian bisnis*. Grasindo.

Luthfa, I. (2018). Peran keluarga merawat lansia pasca stroke. In *Unissula Nursing Conference Call for Paper & National Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 62-69).

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung

Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM.

Priyono, & Marnis. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Rivky, P. (2015). dkk. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05).

Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.

Salma, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di kabupaten morowali. *Katalogis*, 4(8).

Sarwono, J. (2006). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Sinungan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Sopiah. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.

Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150-159.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1), 25040.

Widiana, M. E. (2015). Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan. *Universitas Bhayangkara Surabaya*.

