

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR

Wulan¹; Pirmansyah²; Dessy Kumala Dewi³

^{1,2}STIE Bangkinang, Kampar

Jln. Dr. A Rahman Saleh, Bangkinang Kabupaten Kampar, Riau 28463

³UCIC, Cirebon

Jln. Kesambi No.202, Drajat, Kota Cirebon, Jawa Barat 45133

E-mail : wulanoktaviani@stiebangkinang.ac.id (Koresponding)

Abstract: *This study aims to determine and examine the effect of work discipline, work motivation on organization commitment and the performance of the Kampar Regency Inspectorate employees. This research was conducted at the Kampar Regency Inspectorate Office with a population of 82 people. The research sampling technique used the census method where all the population was sampled with a total of 82 respondents. Data analysis techniques used descriptive and quantitative. Hypothesis testing using descriptive analysis and Structure Equation Model (SEM) with the help of Smart PLS software. The results of hypothesis testing indicate that work discipline has no significant effect on organization commitment and employee performance, work motivation has no significant effect on organization commitment and employee performance. organization commitment has a positive and significant effect on employee performance. From the test results the coefficient of determination (R²) shows a very weak effect. Because the exogenous variable in explaining the endogenous variable for the structure of model 1 is 0.5%. So that the variables outside the model that are not studied have a greater influence. The structure of model 2 is also the same as the structure of model 1 where exogenous variables can explain endogenous variables by 5.4%, meaning that variables outside the model have a greater influence than the model studied.*

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

I. PENDAHULUAN

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Menurut Atikah, 2019 dalam (Irawan et al., 2021)

Adapun isu tentang kinerja pemerintah daerah menjadi sorotan publik karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat

menuntut pemerintahan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai perwujudan konsep otonomi daerah. Keadaan negara saat ini sangat memprihatinkan hal ini disebabkan oleh kurang adanya penerapan sistem pemerintahan yang baik, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, bukan saja sistemnya yang belum tertata tetapi krisis multi dimensi yang dihadapi oleh negara saat ini (Auditya, 2013). Hal ini dikarenakan karena rendahnya tingkat kedisiplinan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) salah satu masalah disiplin yang cukup banyak menarik perhatian adalah masalah disiplin pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil merupakan pegawai pemerintah yang tugasnya memberikan

pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai negeri sipil diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima agar masyarakat yang dilayani merasa puas.

Didalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 3 disebutkan 17 kewajiban yang harus ditaati oleh Setiap Pegawai Negeri Sipil, dan 15 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah masuk kerja dan ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena Dinas.

Penelitian ini berangkat dari latar belakang rendahnya disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga tidak dapat mewujudkan pemerintahan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menumbuhkan betapa pentingnya kedisiplinan bagi ASN sebagai pelaksana penyelenggara negara dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik karena tegak atau runtuhnya suatu negara tergantung dari sumberdaya manusianya yaitu dalam pengembangan pemberdayaan disiplin kerja.

Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 salah satu syarat ASN dalam pengurusan kenaikan pangkat adalah mendapatkan nilai sekurang-kurangnya Baik. Hal ini tentu menjadi suatu tantangan tersendiri bagi Inspektorat Kabupaten Kampar untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kategori baik bahkan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut fenomena motivasi kerja yang terjadi pada Pegawai Inspektorat Kabupaten

Kampar adalah kurangnya keinginan pegawai untuk berprestasi lebih baik seperti masih adanya pegawai yang bersikap pasif dan belum berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan dikarenakan masih kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti, 2017, dalam (Sari, 2020) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi ddengan segala daya upayanta mencapai tujuan. Menurut Hasibuan ,2017 dalam (Sari, 2020)

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

II. KERANGKA TEORI

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mepapai tujuannya. Menurut Atikah, 2019 dalam (Irawan et al., 2021). Menurut

PP Nomor 30 Tahun 2019 mengemukakan indikator Kinerja adalah sebagai berikut: 1.Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 2.Prilaku Kerja

Komitmen menurut (Wibowo, 2019) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Busro (2018) didalam (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2023) indikator Komitmen Organisasi adalah 1.Komitmen afektif (*affective commitment*) 2.Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) 3.Komitmen normatif (*normative commitment*)

Menurut (Hasibuan, 2019) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi di antaranya yaitu : (1) Tujuan (2) Teladan pimpinan (3) Keadilan (4) Sanksi Hukum, (5) Ketegasan, (6) Pengawasan

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator-indikator Motivasi menurut (Hasibuan, 2019) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja, antara lain sebagai berikut : 1.Gaji 2. Kondisi kerja, 3. Jenjang kerja 4. Insentif.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit

bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Penelitian Disiplin Kerja Telah Diteliti Oleh (Surito et al., 2020) dalam hasil penelitian disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan (Hidayat et al., 2019) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

III. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan acara mendistribusikan kuesioner kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya dikuantitatifkan. Setiap jawaban diberi skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala Likert. Penelitian ini dilakukan Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar. Waktu penelitian adalah pada bulan tanggal 17 sampai 24 Maret 2024.

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis Karakteristik Responden, analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, golongan, lama kerja dan pendidikan. (2) Analisis Tanggapan Responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden

IV. ANALISA DATA

Tabel 1. Hasil Analisis Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Presntase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	51	62%
	Perempuan	31	38%
Usia	<30	18	21%
	30-40	26	31%
	>40	38	46%
Pendidikan	SMA	19	23%
	D3	8	9%
	S1	32	39%
	S2	23	28%
Masa Kerja	>5 Tahun	15	18%
	5-15 Tahun	28	34%
	>15	39	47%

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR

Total	82	100%
-------	----	------

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel 1 Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 62% atau berjumlah 51 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya 38% atau berjumlah 31 orang di Dinas Inspektorat Kabupaten Kampar, Didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut didasari dengan intensitas dan beban kerja yang tinggi pada Dinas Inspektorat Kabupaten Kampar, sehingga terkadang pekerjaan harus diselesaikan melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan. Untuk Usia responden dalam penelitian ini berusia antara >40 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 46%, Usia 30-40 tahun sebanyak 26 orang atau 31%, dan usia <30 tahun sebanyak 18 orang atau 21%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden berusia 30-40 sehingga diharapkan pegawai yang berusia muda dapat belajar dari pengalaman pegawai yang berusia tua. Sedangkan untuk pendidikan bahwa sebagian besar pendidikan responden penelitian ini yaitu dimulai SMA sebanyak 19 orang atau 23%, D3 sebanyak 8 orang atau 9%, S1 sebanyak 32 orang atau 39%, dan pendidikan S2 berjumlah 23 orang atau 28%, Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendidikan S1 dominan karena memang dalam merekrut ASN dalam beberapa tahun terakhir ini lebih mengutamakan untuk merekrut pegawai dengan latar belakang pendidikan minimal sarjana (S1) dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan Pemerintah Kabupaten Kampar dengan harapan pendidikan yang cukup tinggi akan dapat memberikan sumbangsih yang lebih baik terhadap kinerja pegawai. Dan untuk pegawai pada masa kerja diatas 5-15 tahun memiliki persentase yaitu 34% atau 28 orang selanjutnya responden dengan masa kerja <5 tahun juga memiliki persentase yaitu 18% atau 15 orang, masa kerja >15 tahun memiliki persentase sebesar 47% atau sebanyak 39 orang, Lamanya masa bekerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menganalisa dan

menyelesaikan pekerjaan. Namun pada rentang masa kerja 5-15 tahun pegawai banyak menduduki posisi staf yang dalam hal ini membantu menyelesaikan pekerjaan.

Pada variabel kinerja pegawai yang mendapatkan nilai tanggapan paling Tinggi pada Aperatur Sipil Negeri (ASN) Pada Inspektorat Kabupaten Kampar dengan rata-rata 4.61, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai tertinggi pada item pernyataan yaitu Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta menghargai dan menerima pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama. Sedangkan Nilai Terendah dengan rata - rata 4.11 dengan pernyataan yaitu Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Pada variabel Komitmen organisasi yang mendapatkan nilai tanggapan paling Tinggi pada Aperatur Sipil Negeri (ASN) Inspektorat Kabupaten Kampar dengan rata-rata 4.82, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai tertinggi pada item pernyataan yaitu Saya puas dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata); Sedangkan Nilai Terendah dengan rata - rata 4.05 dengan pernyataan yaitu Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.

Pada variabel Disiplin yang mendapatkan nilai tanggapan paling Tinggi pada Aperatur Sipil Negeri (ASN) Dinas Inspektorat Kabupaten Kampar dengan rata-rata 4.82, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai tertinggi pada item pernyataan yaitu Setiap pegawai selalu meyelesaikan pekerjaan dengan baik Sedangkan Nilai Terendah dengan rata - rata 4.05 dengan pernyataan yaitu Pimpinan yang bijaksana akan dapat meningkatkan keharmonisan antara bawahan dan atasan. Jawaban responden

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR

atas Disiplin secara keseluruhan sudah baik.

Pada variabel motivasi kerja yang mendapatkan nilai tanggapan paling Tinggi pada Aperatur Sipil Negeri (ASN) Inspektorat Kabupaten Kampar dengan rata-rata 4.50, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai tertinggi pada item pernyataan yaitu Organisasi akan memberikan bonus pada pegawai yang bekerja melebihi jam dinas Sedangkan Nilai Terendah dengan rata-rata 4.03 dengan pernyataan yaitu Suasana yang nyaman di organisai membuat saya semangat bekerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Reliabilitas	Keterangan
1	Y21	0.62	> 0.30	Valid
2	Y21	0.76	> 0.30	Valid
3	Y21	0.74	> 0.30	Valid
4	Y21	0.61	> 0.30	Valid
5	Y22	0.76	> 0.30	Valid
6	Y22	0.74	> 0.30	Valid
7	Y22	0.61	> 0.30	Valid
8	Y22	0.75	> 0.30	Valid
9	Y22	0.81	> 0.30	Valid
10	Y22	0.86	> 0.30	Valid
11	Y11	0.65	> 0.30	Valid
12	Y11	0.39	> 0.30	Valid
13	Y11	0.78	> 0.30	Valid
14	Y12	0.84	> 0.30	Valid
15	Y12	0.90	> 0.30	Valid
16	Y12	0.61	> 0.30	Valid
17	Y13	0.90	> 0.30	Valid
18	Y13	0.72	> 0.30	Valid
19	Y13	0.75	> 0.30	Valid
20	Y14	0.69	> 0.30	Valid
21	Y14	0.69	> 0.30	Valid
22	Y14	0.62	> 0.30	Valid
23	Y15	0.81	> 0.30	Valid
24	Y15	0.76	> 0.30	Valid
25	Y15	0.73	> 0.30	Valid

No	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Reliabilitas	Keterangan
1	X11	0.70	> 0.30	Valid
2	X11	0.66	> 0.30	Valid
3	X12	0.81	> 0.30	Valid
4	X12	0.77	> 0.30	Valid
5	X13	0.75	> 0.30	Valid
6	X13	0.74	> 0.30	Valid
7	X14	0.76	> 0.30	Valid
8	X14	0.85	> 0.30	Valid
9	X15	0.75	> 0.30	Valid
10	X15	0.83	> 0.30	Valid
11	X16	0.35	> 0.30	Valid
12	X16	0.41	> 0.30	Valid
13	X17	0.42	> 0.30	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 3. Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai(Y2)	0.896	> 0,70	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (Y1)	0.933		Reliabel
3	Disiplin (X1)	0.889		Reliabel
4	Motivasi kerja (X2)	0.871		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai koefisien correlation setiap pernyataan pada penelitian ini lebih besar dari 0.30 (Corrected Item-Total Correlation > 0.30), artinya seluruh pernyataan pada penelitian ini valid. Validitas pernyataan atau kuesioner juga ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang secara keseluruhan lebih besar dari 0.50 (AVE > 0.50).

Reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.70 (CA > 0.70). Kemudian, reliabilitas juga ditunjukkan dengan nilai Composite Reliability yang lebih besar dari 0.70 (CR>0.70). Dari tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha dan CR lebih besar dari 0.70. Artinya, seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil Uji Multikolinieritas ditampilkan pada tabel 3

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Penelitian	VIF	Kesimpulan
Disiplin > Komitmen Organisasi	1,07	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi kerja > Komitmen Organisasi	1,07	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin kerja > Kinerja Pegawai	1,060	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi kerja > Kinerja Pegawai	3,317	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Komitmen Organisasi > Kinerja Pegawai	3,421	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data Olahan Smart PLS, Tahun 2024

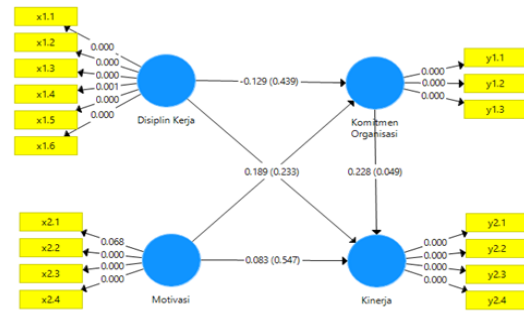
Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi(R²)

Pengaruh Antar Variabel	R Square	Kesimpulan
disiplin kerja, motivasi> Komitmen Organisasi	70,8%	Kuat
disiplin, motivasi, Komitmen Organisasi > Kinerja pegawai	85%	Kuat

Sumber : Data Olahan Smart PLS, Tahun 2024

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF dari seluruh indikator lebih kecil dari 10 (VIF < 10), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau *R square* yang ditampilkan pada tabel 3 terlihat bahwa nilai R² seluruh variabel endogen lebih besar dari 70.8 Hasil ini menunjukkan pengaruh yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen Komitmen Organisasi sedangkan pengaruh yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan SmartPLS ditampilkan pada gambar 2 dan tabel 4



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.132	0.053	0.195	0.679	0.497
Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi	-0.129	-	0.167	0.774	0.439
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.228	0.213	0.116	1.977	0.049
Motivasi -> Kinerja	0.083	0.107	0.138	0.603	0.547
Motivasi -> Komitmen Organisasi	0.189	0.185	0.158	1.195	0.233

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan analisis profil responden menunjukkan bahwa rata-rata responden berusia cenderung tua, sehingga diharapkan pegawai yang berusia muda dapat belajar dari pengalaman pegawai yang berusia tua. Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut didasari dengan intensitas dan beban kerja yang tinggi pada Inspektorat Kabupaten Kampar sehingga terkadang pekerjaan harus diselesaikan melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji persamaan model struktural bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika tingkat disiplin kerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan Komitmen organisasi pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Kampar. sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan

bahwa variabel disiplin kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil Penelitian yang dilakukan didukung dengan hasil yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2019) tidak selamanya orang yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang baik akan berdampak pada komitmen kerjanya. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Surito et al., 2020) menunjukan bahwa tingkat Disiplin Kerja yang tinggi akan berdampak positif Terhadap Komitmen Organisasi.

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan berdampak pada peningkatan komitmen pegawai yang ada. Berdasarkan analisis profil responden menunjukkan bahwa rata-rata responden berusia cenderung tua, sehingga diharapkan pegawai yang berusia muda dapat belajar dari pengalaman pegawai yang berusia tua.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai Secara rata-rata responden memberikan tanggapan baik. Jawaban responden atas motivasi kerja secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Kampar sudah baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap variabel komitmen dimana secara rata-rata keseluruhan memberikan respon yang sangat tinggi. Jawaban responden atas komitmen organisasi secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada Inspektorat Kabupaten Kampar sudah baik dengan persepsi masing-masing responden.

Berdasarkan hasil uji persamaan model struktural bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,189. Hal ini apabila variabel motivasi kerja meningkat dapat meningkatkan komitmen kerja. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai yang ada maka semakin tinggi pula Komitmen kerja pegawai dalam berorganisasi yang ada di Inspektorat

Kabupaten Kampar. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Maka pengujian hipotesis yang telah diajukan ditolak.

Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Surito et al., 2020) hasil penelitiannya menyatakan tidak selamanya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen kerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mustakim & Yurnalis, 2022) hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Disiplin kerja pegawai mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai dimana kedua hubungan variabel ini adalah positif. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin seorang pegawai menurun atau rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dalam suatu organisasi

Berdasarkan analisis profil responden menunjukkan bahwa rata-rata responden berusia cenderung tua, sehingga diharapkan pegawai yang berusia muda dapat belajar dari pengalaman pegawai yang berusia tua. Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki..

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai Secara rata-rata responden memberikan tanggapan baik. Jawaban responden atas motivasi kerja secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Kampar sudah baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Secara rata-rata tanggapan responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Inspektorat Kabupaten Kampar sudah baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini apabila variabel disiplin kerja meningkat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai yang ada maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka pengujian hipotesis yang telah diajukan di tolak. Penolakan hipotesis dalam penelitian ini berarti tidak selamanya seseorang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Kampar

Disiplin kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat dengan disiplin kerja yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Disiplin juga membangun kepribadian pegawai agar memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianto (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bukan berarti orang yang punya disiplin kerja yang tinggi akan berdampak peningkatan kinerja yang baik pula. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bawelle & Sepang, 2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa tingkat disiplin yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai Secara rata-rata responden memberikan tanggapan baik. Jawaban responden atas motivasi kerja secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Kampar sudah baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Secara rata-rata tanggapan responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Inspektorat Kabupaten Kampar sudah baik

dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Seharusnya motivasi kerja akan menjadi penggerak dan pendorong dalam diri pegawai untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Tinggi atau rendahnya motivasi pada pegawai akan mendorong pegawai bekerja secara optimal. Motivasi itu bisa berasal dari dalam diri pegawai itu seperti keinginan untuk berprestasi, untuk memperlihatkan eksistensi diri, maupun berasal dari luar seperti bonus khusus bagi pegawai yang mampu melampaui target, mendapat pujian, dan sebagainya. Berdasarkan hasil struktur model menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini apabila variabel motivasi kerja meningkat maka variabel motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Kampar

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syawal, 2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor motivasi bukan menjadi factor penentu dalam meningkatkan dan menurunkan kinerja dalam suatu organisasi. Tetapi hasil peneltiian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi memang benar dapat meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan mereka dan membantu Inspektorat Kabupaten Kampar untuk mencapai kesuksesan. Ini berarti apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan selanjutnya akan berdampak baik pada organisasi. Apabila setiap pegawai

dalam organisasi memiliki suatu komitmen yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya masing-masing, tentunya hal itu merupakan suatu modal besar bagi organisasi dalam mewujudkan cita-citanya. Sehingga betapa pentingnya sebuah komitmen bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

Secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap variabel komitmen organisasi. Jawaban responden atas komitmen organisasional secara keseluruhan sudah baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka pengujian hipotesis yang telah diajukan di diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang tinggi di Inspektorat Kabupaten Kampar

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2023) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen seseorang yang tinggi akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Tetapi hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa factor komitmen bukan menjadi factor yang dapat atau menjamin peningkatan kinerja seseorang dalam suatu organisasi

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian ini 1 Berdasarkan hasil uji pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel disiplin, Motivasi, Disiplin Kerja dan motivasi kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar. Namun pada Variabel komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar.

Saran

Ada beberapa saran yang perlu disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Disarankan kepada Inspektorat Kabupaten Kampar perlu mempertimbangkan faktor komitmen organisasi lebih inten. (2) Disarankan kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar perlu komitmen kerja bukan disiplin kerja dan motivasi kerja dan (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain selain faktor yang diteliti. Karena hasil penelitian membuktikan faktor yang diteliti memiliki pangaruh yang sangat lemah sekali dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai maupun kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2.2i2.120>
- Chaniago, T. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polonia Medan*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/8594>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.

- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 75–88. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Mustakim, & Yurnalis. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(3), 541–553. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Puguhrianto, Drs. akhmad suharto, M., & PawestriWinahyu, S. Psi., M. (2015). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3, 103–111.
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sari, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*, 2004, 6–25.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3), 10–19