

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN LONG KALI KABUPATEN PASER KALIMANTAN
TIMUR**



Oleh:

RESITA SINTYA ANGGELLA

NIM: 2061201070

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LONG KALI KABUPATEN PASER KALIMANTAN TIMUR**

Diajukan Oleh : Resita Sintya Anggella

NPM : 2061201070

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan/Prog. : Manajemen

Studi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

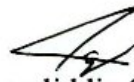
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM
NIDN. 1114047902

Dosen Pembimbing II



Syaparliddin Syachrani,SE,MM
NIDN. 1113108701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Februari 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Jumat

Tanggal : 27 Februari 2026

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM

1.



2. Erni Setiawati, SE.,ME

2.



3. Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, M.Si



LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :



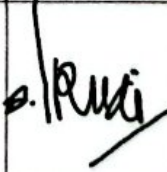
Nama : Resita Sintya Anggella

NPM : 2061201070

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LONG KALI, KABUPATEN PASER, KALIMANTAN TIMUR.

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

NO	Dosen penguji	Bagian yang Di revisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP,MM	1. Sesuaikan panduan dan arahan penguji	
2.	Erni Setiawati, SE,ME	1. Perbaiki penulisan/pengetikan, sesuaikan pedoman terbaru 2. Buat tabel rekapulasi atas hasil-hasil penelitian pengolahan SPSS 3. BAB III sesuaikan sub bab dengan pedoman 4. Pendekatan penelitian Asosiatif	
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, M.Si	-	



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM	1.	Ketua
2.	Emi Setiawati, SE,ME	2.	Anggota
3.	Dr. Suggeng Chairuddin, S.Sos, M.Si	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : RESITA SINTYA ANGGELLA
NPM : 20.61201.070
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur.

Nilai Angka/Huruf : **77.81/B+**
Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM.

Pembimbing II

Syapariddin Syachrani, SE.MM

RIWAYAT HIDUP



Nama Resita Sintya Anggella lahir di Long Kali, 25 November 2000, merupakan anak kedua dari Bapak Rusman dan Ibu Rusmiati. Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2008-2013 di SDN 010 Long Kali, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Kemudian melanjutkan SMPN 1 Long Kali dan lulus pada tahun 2016 dan melanjutkan ke SMKN 1 Tanah Grogot pada jurusan Administrasi Perkantoran hingga lulus pada tahun 2019, kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa Widyagama Mahakam Samarinda pada tahun 2020 pada jurusan Manajemen. Pada tahun 2023, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Tanah Merah, Samarinda selama satu bulan terhitung sejak tanggal 1 agustus 2023 hingga 31 agustus 2023, kemudian penulis melakukan penelitian skripsi pada Kantor Kecamatan Long Kali dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser Kalimantan Timur”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur”** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua saya ayahanda tercinta Rusman Pratama dan Ibunda saya tercinta Rusmiati serta Adik saya tersayang Raisah Azzahra. Terima kasih atas cinta, doa, pengorbanan tak henti, dan segala dukungannya yang tak ternilai. Tanpa kalian, aku takkan sampai di sini.
2. Rektor Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., MT selaku Rektor Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, SE, ME selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.
5. Dosen pembimbing Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM dan Bapak Syaparliddin Syachrani, SE,MM yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

7. Bapak Camat Arfah dan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Long Kali yang telah memberikan izin dan membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Samarinda, 25 Februari 2025

Resita Sintya Anggella

2061202070

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN PENDADARAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Sumber Daya Manusia	10

2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	12
2.3.1 Faktor-Faktor Kualitas SDM.....	14
2.3.2 Indikator Kualitas SDM	14
2.4 Aparatur Sipil Negara	14
2.4.1 Indeks Profesional ASN	16
2.4.2 Indeks indikator kerja ASN	16
2.5 Disiplin Kerja.....	17
2.5.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	18
2.5.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	18
2.5.3 Indikator Disiplin Kerja	19
2.6 Motivasi Kerja	20
2.6.1 Definisi Motivasi Kerja.....	20
2.6.2 Tujuan Motivasi Kerja	20
2.6.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	21
2.6.4 Indikator Motivasi Kerja	23
2.7 Komitmen Organisasi	24
2.7.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	24
2.7.2 Tujuan Komitmen Organisasi	24
2.7.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi	24
2.7.4 Indikator Komitmen Organisasi	25
2.8 Kinerja Pegawai	27
2.8.1 Definisi Kinerja.....	27
2.8.2 Tujuan Kinerja	27
2.8.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	27
2.8.4 Indikator Kinerja	28
2.9 Model Konseptual	29
2.10 Hipotesis	29

BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian	31
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	31
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.3.1 Variabel Bebas	31
3.3.2 Variabel Terikat.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi Penelitian.....	32
3.4.2 Sampel Penelitian.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5.1 Sumber Data.....	33
3.5.2 Instrumen Pengumpulan Data.....	33
3.5.3 Studi Pustaka	34
3.6 Metode Analisis	35
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	35
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.7 Uji Hipotesis	40
3.7.1 Uji F	40
3.7.2 Uji T	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
4.1.2 Struktur Organisasi.....	42
4.2 Deksripsi Data	44
4.3 Analisis Data	46
4.3.1 Analisis Disiplin Kerja.....	47
4.3.2 Analisis Motivasi Kerja	50
4.3.3 Analisis Komitmen Organisasi	52

4.3.4 Analisis Kinerja Pegawai.....	54
4.3.5 Hasil Uji Kualitas Data	56
4.3.6 Hasil Asumsi Klasik.....	59
4.3.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.4 Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.5 Penentuan Skor Kuisisioner	34
Tabel 3.7 Indeks Korelasi	35
Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai	44
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Umur Pegawai	45
Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Status Pegawai	45
Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	48
Tabel 4.7 Variabel X1 Disiplin Kerja	54
Tabel 4.8 Variabel X2 Motivasi Kerja	50
Tabel 4.9 Variabel X3 Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.10 Variabel Y Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smiernov	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.21 Hasil Uji F	63
Tabel 4.22 Hasil Uji T	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.2 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	75
Surat Balasan Penelitian.....	80
Rekapitulasi Data Kuesioner	81
Lampiran Uji Validitas.....	85
Lampiran Uji Reliabilitas	88
Lampiran Uji Normalitas	89
Lampiran Uji Multikoleniaritas.....	90
Lampiran Uji Heteroskedastisitas	90
Lampiran Uji Linearitas	90
Lampiran Analisis Regresi Linear Berganda	91
Lampiran Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi	92
Lampiran Uji F dan Uji T.....	92

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan guna mendukung pelayanan publik yang optimal. Permasalahan yang ditemukan di lapangan antara lain masih adanya ketidakdisiplinan pegawai, kurangnya motivasi kerja, serta komitmen organisasi yang belum maksimal, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Kecamatan Long Kali yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan pembinaan disiplin, pemberian motivasi, serta penguatan komitmen organisasi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki tugas untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri, tentunya keberhasilan dari suatu organisasi berpengaruh dengan kualitas dari sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan, dirawat dan diberdayakan sebaik mungkin agar organisasi dapat mencapai tujuan yang memuaskan.

Sumber daya manusia mengacu pada kemampuan dan kualitas dari manusia tersebut, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Jika suatu tempat kerja memiliki sumber daya manusia yang baik maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya masih tergolong sangat kurang hal ini dapat menjadi hambatan perusahaan atau sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan ini sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang akan mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri dianggap sebagai faktor penentu dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik secara individu maupun kelompok.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan, dengan berbagai pendekatan yang menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, dkk. (2019) yang mana dalam penelitian tersebut menitikberatkan pada aspek kemampuan teknis atau kualitas pelayanan secara umum. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam kajian yang secara simultan mengaitkan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pelayanan publik di instansi pemerintahan kecamatan Long Kali. Padahal, disiplin kerja yang tinggi merupakan pondasi dari keteraturan dan efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan motivasi kerja menjadi penggerak utama bagi pegawai dalam mencapai target dan memberikan pelayanan secara maksimal.

Minimnya penelitian yang mengkaji dua faktor ini secara bersamaan dalam satu model analisis menjadi dasar penting bagi penelitian selanjutnya. Oleh karena itu dilakukannya penelitian lanjutan yang mengkaji secara mendalam bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali, dengan tujuan dapat menjadikan peningkatan kinerja pegawai, guna mendukung tercapainya pelayanan publik yang lebih baik.

Sebagaimana hasil wawancara kepala sub bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Lutfhi di Kantor Kecamatan Long Kali pada tanggal 25 maret 2025, bahwa seringkali pegawai tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat hingga kembali istirahat tidak pada jam yang seharusnya, masalah kelengkapan seragam, jam pulang, hingga tingkat absensi masuk kerja yang rendah. Apabila hal seperti ini terus dibiarkan maka hal ini dapat menjadi penyebab menjadikan suatu pegawai menjadi terus menerus melakukan ketidakdisiplinan, tentunya hal ini dapat diikuti pegawai lainnya yang dapat menyebabkan beberapa pegawai melakukan akan melakukan hal yang serupa.

Bapak Lutfhi juga memaparkan faktor lain seperti komitmen organisasi memiliki beberapa masalah seperti kurangnya perhatian organisasi kepada pegawainya, sebagai bagian upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawainya seharusnya organisasi dapat memberikan imbalan atau reward kepada pegawai yang sudah bekerja dengan sangat baik sebagai bagian dari upaya peningkatan motivasi dan komitmen pegawai kepada organisasi. Reward sendiri bisa berupa bonus tunai, atau tiket perjalanan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pegawai yang berprestasi atau menunjukkan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala yang menjadi faktor masalah dalam pemberian reward, tidak semua pegawai merasa reward diberikan secara adil, pegawai yang merasa kontribusinya kurang diperhatikan sehingga hal ini menimbulkan rasa kecewa tentunya ini dapat menurunkan komitmen mereka kepada organisasi.

Pembagian reward jika tidak ada tolak ukur pasti, dapat menimbulkan masalah lainnya seperti mendapatkan reward yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, merasa reward tidak sebanding dengan dedikasi kerja atau prestasi

kerja mereka, hal seperti ini tentunya memberikan dampak komitmen seseorang kepada tempat kerjanya.

Pada penelitian yang akan dilakukan kali ini membahas tentang pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tentu merupakan hasil dari beberapa faktor selama proses dalam pekerjaan, dimana kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai ini merupakan cerminan dedikasi dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan dalam organisasi.

Kinerja pegawai penting diteliti karena dapat membantu mengetahui sejauh mana pegawai bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai diteliti agar dapat mengidentifikasi masalah pada kinerja, apabila ada penurunan dalam kinerja penelitian bisa mengungkapkan penyebabnya seperti permasalahan dari rendahnya motivasi, beban kerja yang berlebihan atau masalah kepemimpinan. Penelitian kinerja juga dapat menjadi tolak ukur terhadap faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, kemampuan bekerjasama dalam tim. Kinerja pegawai dapat dinilai dari waktu kerja, keterlambatan, dan lamanya masa kerja. Dengan indikator diatas dapat menjadikan gambaran secara garis besar terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Berdasarkan hasil dari uraian di atas penulis akan memberikan rumusan terkait permasalahan yang akan dibahas pada penelitian kali ini

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Long Kali?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Long Kali?
4. Apakah komitmen organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Long Kali?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini yang berfokus kepada suatu masalah yang terjadi pada Kantor Kecamatan Long Kali dengan judul “pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali” sebagaimana judul penelitian ini penulis menganalisis pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Long Kali yang dilakukan pada Juli sampai dengan November 2025.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Long Kali.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Long Kali
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Long Kali
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali.

Manfaat Penelitian

1. Menambah informasi untuk penelitian selanjutnya, agar penelitian selanjutnya yang menggunakan topik serupa dapat mencari informasi lebih dan dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.
2. Menginspirasi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian dengan menggunakan satu atau beberapa variabel maupun komponen yang telah diteliti sebelumnya, sehingga dapat memperkaya referensi dan memperluas wawasan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Memberikan informasi dan temuan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta membantu organisasi dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi ini, maka masing-masing bab telah disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab 1 menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Pada bab 2 menguraikan tentang penelitian terdahulu yang penulis angkat sebagai pedoman dalam memecahkan masalah yang ada dalam penelitian ini, memuat tentang, model konseptual yang akan diangkat dan pernyataan penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3 menguraikan tentang jenis metodologi yang akan penulis pakai, teknik pengambilan data dan alat analisis yang akan penulis ambil dalam pengerjaan penelitian.

BAB IV: OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai gambaran umum objek penelitian, yaitu Kantor Kecamatan Long Kali. Dalam bab ini dijelaskan profil instansi yang menjadi lokasi penelitian, meliputi sejarah singkat, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta kondisi umum pegawai yang menjadi responden penelitian.

BAB V: ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Bab ini berisi **hasil analisis data dan pembahasan penelitian** yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan metode statistik. Dalam bab ini dijelaskan hasil uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi baik secara parsial maupun simultan serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, disertai interpretasi hasil penelitian dan kesesuaiannya dengan teori maupun penelitian terdahulu.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah serta menguraikan temuan utama mengenai hubungan antar variabel yang diteliti dan saran-saran yang ditujukan kepada instansi terkait dan peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan dan pengembangan penelitian di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk menjadi acuan untuk penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu dijadikan sebagai landasan dasar untuk penelitian yang akan dilakukan karena sudah valid dan jelas. Penelitian terdahulu juga menjadi informasi bagi penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat menghindari pengulangan kesalahan dari penelitian sebelumnya. Dalam tinjauan pustaka ini peneliti akan mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Hatmani, Yayuk Tri (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor” dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya menghubungkan variabel independent dengan variabel dependent dalam suatu penelitian. Tempat dilakukan penelitian ini di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dengan mengambil teknik Populasi Sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 46 orang sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Persamaan :

1. Menggunakan metode kuantitatif
2. Kedua penelitian membahas topik utama yang sama tentang motivasi kerja dan disiplin kerja
3. persamaan pada kedua penelitian yaitu sama sama melakukan

penelitian terhadap kinerja pada pegawai kantor kecamatan

Perbedaan :

1. Perbedaan pada kedua penelitian yaitu pada tempat pelaksanaan penelitian yang dilakukan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yayuk Tri Hatmani dilakukan di Kecamatan Cileungsi kabupaten bogor sementara penelitian yang sedang dilakukan ini di Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.
 2. Perbedaan waktu juga terdapat pada kedua penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2025.
 3. Penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai, sementara penelitian ini menggunakan variabel tambahan pada variabel X yaitu komitmen organisasi.
 4. Jumlah sampel yang digunakan
2. Amir, Muhammad dkk (2022)
- Penelitian ini berjudul “pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep”. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan alat studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Berdasarkan penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep, yang mana menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan :

1. Menggunakan metode kuantitatif
2. Mengangkat topik utama yang sama yaitu komitmen pegawai dan disiplin kerja para pegawai
3. Penelitian dilakukan pada tempat serupa yaitu meneliti kinerja pegawai pada kantor kecamatan

Perbedaan :

1. Tempat penelitian berbeda yaitu Muhammad Amir, Mashur Razak, Muh. Said melakukan penelitian pada kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. Sementara penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.
 2. Perbedaan waktu penelitian dimana penelitian sebelumnya terjadi pada tahun 2022 sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025.
 3. Perbedaan pada variabel penelitian, penelitian sebelumnya yaitu terdapat perbedaan salah satu variabel bahasan pada topik penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel semangat kerja, sementara penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.
3. Mohamad, Raynaldo dkk (2024)
- Penelitian ini berjudul “pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan di penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada pegawai di kantor Kecamatan Tabongo, Kabupaten Gorontalo. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Dengan teknik pengumpulan data meliputi kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi, komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan :

1. Menggunakan metode kuantitatif pada penelitian.

2. Menggunakan kuisioner sebagai teknik dalam pengumpulan data
3. Pembahasan topik utama yang sama yaitu membahas tentang motivasi dan komitmen yang terjadi pada pegawai di kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo

Perbedaan :

1. Waktu dan tempat penelitian yang dilakukan berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Raynaldo Mohamad, Robiyati Podungge, Valentina Monoarfa pada tahun 2024 dilakukan pada kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Sementara pada penelitian yang sedang ini berada di Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser pada tahun 2025.
2. Variabel penelitian pada penelitian yang sedang dilakukan menambahkan variabel disiplin kerja.
3. Jumlah responden dalam penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia menurut KBBI merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia sendiri merupakan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki manusia yang bertujuan untuk memajukan suatu institusi atau organisasi.

Dalam bukunya Dr. Edy Sutrisno, M.si, yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2016) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Berdasarkan itu dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah keterampilan atau kemampuan yang telah dimiliki oleh manusia yang memiliki, akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang digunakan dalam organisasi atau institusi dalam mencapai tujuan.

Menurut Marselina dalam Rahmawati dkk (2024) sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat penting dalam upaya peningkatan dan pertahanan organisasi; sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten juga

merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi.

Usaha yang dapat dilakukan organisasi ini adalah pengelolaan SDM dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya pengelolaan sdm, pegawai yang organisasi miliki dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat dalam beradaptasi akan perubahan baik internal maupun eksternal. Selain itu, tanpa adanya pengelolaan sdm tentu akan membuat pegawai sulit untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Susan, Eri. (2019).

Soebagio, P (2015) seorang atasan memerlukan strategi dalam pengelolaan SDM yang baik agar tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan efektif. Ada beberapa yang dipergunakan oleh seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia :

Tipe Konstruktif

1. Berani mengemban tanggung jawab
2. Dapat dipercaya
3. Mampu memahami dan menginterpretasikan keinginan atasan
4. Tidak sekedar meniru atasan, tetapi memiliki pemikiran kreatif
5. Miliki pandangan yang luas ke depan, memiliki ambisi serta tanggap dalam berbagai situasi.

Tips mengelolanya :

1. Sumber daya tipe konstruktif ini sangat potensial untuk dikembangkan
2. Memberikan sasaran yang ingin dicapai, kemudian menyerahkan teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan tersebut.

Tipe Rutin

1. Tingkat kemampuan intelektual dan daya imajinasi yang masih berada di tipe konstruktif
2. Kurang memiliki inisiatif
3. Cenderung harus diberi petunjuk dan arahan yang jelas dari atasan
4. Namun jika diarahkan dengan benar oleh atasan, dapat bekerja dengan baik.88

Tips mengelolanya :

1. Sumber daya tipe rutin dapat bekerja dengan efektif jika diberikan arahan yang jelas
2. Berikan saran yang hendak dicapai, kemudian berikan arahan dan prosedur yang jelas. Jika diperlukan dapat berikan target waktu yang jelas.

Tipe Impulsif

1. Sdm ini sangat tidak tidak imajinatif
2. Melalukan tugas atas dasar suka atau tidak suka pada atasan
3. Cenderung mudah berubah mengikuti lingkungan

Tips mengelolanya :

1. Utamakan melakukan pendekatan secara personal serta berikan arahan dan petunjuk yang lengkap beserta target.
2. Agar SDM dapat bekerja dengan baik atasan harus memberikan perhatian dan teladan yang baik.

Tipe Subversif

1. SDM ini sulit untuk di kontrol
2. Tidak memiliki prinsip yang kuat
3. Cenderung memikirkan keuntungan pribadi
4. Dapat menghalalkan berbagai cara untuk mencapai keinginannya

Tips SDM yang mempunyai tipe Subversif agar SDM dapat berjalan secara efektif dan memiliki efisiensi :

1. SDM ini harus diberikan tugas dengan penekanan pada sasaran yang ingin dicapai

2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan dan kegagalan dalam organisasi. Mengingat pentingnya kualitas sdm dalam pembangunan kemajuan suatu negara tidak lepas dari beberapa faktor penentu dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik. Setiap negara berlomba lomba dalam meningkatkan ekonomi pada suatu negara dan sumber daya manusianya berperan penting dalam pembangunan ekonomi, sumber daya manusia yang buruk akan mengakibatkan kemunduran ekonomi atau meningkatnya angka kemiskinan pada suatu negara, menurut Salim

(2017) mengemukakan kualitas sumber daya manusia sebagai berikut : kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan bermasyarakat.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Ada beberapa hal yang dianggap dapat menentukan kualitas sumber daya manusia. Berikut ini adalah beberapa aspek yang menentukan kualitas sumber daya manusia :

1. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dalam sumber daya manusia adalah pemahaman secara teoritis atau praktis tentang suatu subjek. Sementara itu, keterampilan adalah kemampuan yang dikembangkan melalui latihan dan pengalaman.

Beberapa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sumber daya manusia :

- 1) Keterampilan teknis, seperti analisis data atau kecapakan dalam menggunakan perangkat lunak
- 2) Keterampilan digital, seperti kemampuan menggunakan teknologi digital dan internet,
- 3) Keterampilan komunikasi, seperti kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif
- 4) Keterampilan pemecahan masalah, kemampuan menganalisis masalah dan menemukan solusi.
- 5) Keterampilan beradaptasi, seperti kemampuan menyesuaikan diri dengan organisasi
- 6) Keterampilan berpikir kritis, seperti kemampuan berpikir secara kritis dan inovatif
- 7) Keterampilan bernegosiasi, menyelesaikan konflik dan menemukan solusi

terbaik bagi kedua belah pihak

- 8) Keberanian, seperti kemampuan untuk melakukan apa yang benar.

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, magang, membaca buku, dan bergabung dengan komunitas.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia

Faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Sukma (2019), dalam mengukur kualitas sumber daya manusia ada beberapa aspek yang harus di ketahui yaitu:

1. Kemampuan fisik (kesehatan)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminimal mungkin dihindari.

2. Kemampuan non fisik, yang meliputi

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental, aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.3.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Danim (2013:45) mengungkapkan bahwa indikator-indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan,
2. Memiliki pengetahuan yang memadai,
3. Memiliki sikap toleransi yang tinggi,
4. Memiliki semangat yang tinggi, dan
5. Memiliki sikap jujur.

2.4 Aparatur Sipil Negara

Aparatur sipil negara (ASN) di berikan kewenangan oleh negara sebagai penggerak di dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam upaya membangun

aparatur yang berkualitas, pemerintah Indonesia secara resmi menekankan pentingnya peningkatan kualitas seluruh aparatur sipil negara (ASN) melalui Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan Undang-Undang terbaru mengenai ASN Nomor 20 Tahun 2023. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa "Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, sehingga menghasilkan pegawai ASN yang profesional, tidak terpengaruh oleh intervensi politik, bersih dari praktik KKN (korupsi, kolusi, nepotisme), memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta menjunjung tinggi etika profesi.

ASN terdiri dari dua jenis pegawai, yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil
adalah pegawai yang diangkat secara tetap oleh negara melalui proses seleksi. PNS bekerja pada instansi pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah. Mereka menerima gaji dan tunjangan dari negara, dan memiliki hak untuk pensiun setelah memenuhi syarat usia atau masa kerja tertentu. PNS juga memiliki kewajiban untuk setia kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah yang sah.
2. Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
PPPK adalah pegawai yang diangkat dengan status kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati. PPPK bisa berasal dari berbagai latar belakang profesi dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkarir di lingkungan pemerintahan. Mereka juga mendapatkan hak-hak seperti gaji dan tunjangan, dan jaminan sosial, namun tidak mendapatkan hak pensiun seperti PNS.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa ASN adalah pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan terdiri dari PNS dan PPPK. Keduanya berperan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik. Dengan menjadi ASN, seseorang diharapkan bisa berkontribusi secara nyata dalam pembangunan negara dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2.4.1 Indeks Profesionalitas ASN

Profesionalisme menjadi salah satu kunci keberhasilan ASN dalam pelaksanaan fungsi sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Profesionalitas merupakan sikap profesional yang dimiliki individu. Profesional berarti ahli dalam bidangnya. Saat seseorang menyebut dirinya sebagai seorang yang profesional maka ia mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya yang ditekuni dan mampu menunjukkan kualitas tinggi dalam pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa profesionalisme aparatur merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik, efisien dan efektif

2.4.2 Indeks Indikator Kerja ASN

Indikator kinerja ASN meliputi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang diukur berdasarkan produktivitas, kualitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis instansi, sekaligus dasar perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas ASN.

Indikator kinerja pegawai (IKP) dan Indikator Kinerja Utama (IKU)

1. Indikator Kinerja Utama (IKU): adalah ukuran keberhasilan sasaran strategis suatu organisasi pemerintah.
2. Indikator Kinerja Individu (IKI): atau Indikator Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja individu yang harus dicapai sesuai sasaran tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Sasaran kinerja pegawai merupakan rencana kerja yang disusun ASN di awal tahun, berdasarkan diskusi dengan atasan, yang mengacu pada kompetensi dan tanggung jawab tugasnya.

Terdapat 5 Aspek dalam pengukuran kinerja ASN :

1. Produktivitas, seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh ASN.
2. Kualitas Layanan: seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan dan layanan yang diberikan oleh ASN.

3. Responsivitas, seberapa cepat ASN merespon tugas-tugas yang diberikan
4. Responsibilitas, seberapa besar ASN bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
5. Akuntabilitas, seberapa besar ASN dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Penggunaan Indikator Kinerja ASN

1. Pengukuran Kinerja: Indikator ini berfungsi untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja organisasi dan individu.
2. Perbaikan Kinerja: Hasil pengukuran digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki kinerja ASN di masa mendatang.
3. Peningkatan Akuntabilitas: Indikator ini membantu memastikan transparansi dan akuntabilitas ASN dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mampu menghargai, menghormati, dan menaati semua peraturan yang ada di tempat kerja, kemampuan mengendalikan perilaku sesuai dengan norma yang sudah ada. Menurut Sedarmayanti dalam Sukrianto dkk (2021), disiplin merupakan situasi untuk mengoreksi atau menghukum seorang pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan atau prosedur yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi.

Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil menyebutkan bahwa :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, di angkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pejabat Pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi

pemerintahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan 21

4. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
5. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar perturan disiplin PNS.
6. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
7. Upaya admistratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

2.5.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya.

2.5.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2017) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan pimpinan, pimpinan akan selalu menjadi panutan oleh para bawahnya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberi kn balas jasa yang relative besar. Balas jasa akan memberikan kepuasa dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan.
4. Keadilan, ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainya menyebabkan keadilan untuk mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.
5. Pengawasan melekat, dengan pengawasan melekat ini berarti atasan harus aktif

dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman, harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman bersifat mendidik dan sebagai alat memotivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.
7. Ketegasan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Hubungan kemanusiaan, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawainya.

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dalam Wellem, dkk (2023) umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1. Disiplin waktu
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan dan berpakaian
Peraturan maupun tata tertib baik tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesediaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan dalam berseragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
3. Disiplin tanggung jawab kerja
Salah satu wujud tanggung jawab pegawai dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang

kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah gabungan dari pendapat Lateiner dan Sinambela yaitu : disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian, disiplin tanggung jawab dan etika kerja.

2.6 Motivasi Kerja

2.6.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya sedara internal maupun eksternal positif dan negatif, motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “peformance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
3. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
4. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

Maka dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu gairah atau daya dorong dari dalam diri seseorang untuk semangat bekerja baik secara individu maupun berkelompok.

2.6.2 Tujuan Motivasi Kerja

Sikap seorang bawahan umumnya didukung oleh keinginan guna mencapai sebuah tujuan, yang mana harus terus diperhatikan, diawasi, serta diarahkan pada pelaksanaan tugas dalam mewujudkan yang sudah ditentukan. Tujuan motivasi adalah menggerakkan individu untuk memunculkan kemauan serta keinginan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017:146) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

2.6.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Enny (2019:25) faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan faktor eksternal:

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan internal yang berasal dari pekerja.

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang, antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan hidup :

 - 1) Dapatkan kompensasi yang layak
 - 2) Pekerja tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki keinginan sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang,

untuk mendapatkan uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk pengakuan

Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti :

- 1). Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2). Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3). Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4). Tempat kerja dihargai oleh masyarakat

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal tidak kalah penting dalam menurunkan motivasi dalam kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu:

Faktor eksternal dalam motivasi kerja, sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi tenaga kerja untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup umur di suatu organisasi.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya.

Sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memuhi

kebutuhan rasa. Pencapaian dalam tugas sehari hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan di perlu diinformasikan secara jelas kepada tenaga kerja.

2.6.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berupa barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai atas jasa jasanya yang terlibat dalam organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja suatu organisasi maupun perusahaan yang merupakan tempat bekerja bagi pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kenyamanan dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan aktivitas dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Performa kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang di tempat kerja. Untuk ukuran setiap orang tidaklah sama karena manusia berbeda satu dengan lainnya.

e. Pengakuan dari atasan

Penyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawai telah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau belum.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang melakukan pekerjaannya sendiri dapat menjadi motivasi bagi

pegawai lainnya.

2.7 Komitmen Organisasi

2.7.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berarti bahwa seorang setia pada organisasi mereka, tinggal disana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018). Menurut Pinangkaan dalam Meilani Mardiasuti (2024) Komitmen adalah sikap yang tunjukan oleh tingkat kerja yang tinggi dan komitmen kepada nilai-nilai perusahaan. Komitmen akan membuat pegawaimi bekerja keras dan sulit untuk melepaskan pekerjaan.

2.7.2 Tujuan Komitmen Organisasi

Menurut Robins dalam Silaban (2018) mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang pekerja memihak kepada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu. Tujuan utama komitmen organisasi adalah untuk menciptakan rasa identifikasi dan keterikatan pekerja terhadap organisasi, sehingga mereka termotivasi dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.7.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Ma'rufi dan Anam dkk (2024) ada 3 yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi:

1) Karakteristik personal

Setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda, karakteristik personal mencakup ciri-ciri seperti kepribadian seseorang, usia serta masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan. Yang artinya pembentukan karakter pada diri seseorang akan terjadi melalui proses pembelajara, pengalaman pribadi, kebudayaan, institusi pendidikan, lingkungan sekitar serta faktor emosi dalam diri individu.

2) Karakteristik Pekerjaan dan Peran

Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja pegawai yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisai. Karakteristik pekerjaan juga merupakan sebuah pendekatan merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana

pekerjaan tersebut dideskripsikan ke dalam lima dimensi yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas dan umpan balik.

3) Karakteristik Struktur Organisasi

Karakteristik struktur organisasi adalah karakter suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

2.7.4 Indikator Komitmen Organisasi

Allen & Meyer dalam Pritanadhira (2019) mengemukakan tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu:

- 1 *Affective commitment*, merupakan ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Anggota menetap dalam suatu organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja.
- 2 *Continuance commitment*, komitmen anggota yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini didasarkan pada biaya yang akan ditanggung bila anggota keluar dari organisasi. Anggota memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan juga ada tidaknya peluang pekerjaan di luar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
- 3 *Normative commitment*, keyakinan individu tentang tanggung jawab moral terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik itu materi maupun non-materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Menurut Hutagalung (2020), untuk dapat menumbuhkan komitmen

organisasi, maka ada 3 aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

1) Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotanya dalam tujuan organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapai tujuan organisasi.

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3) Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungan dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.8 Kinerja Pegawai

2.8.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah ukuran atau evaluasi terhadap hasil atau prestasi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target tertentu. Istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Wibowo dalam Widiati (2021) menyebutkan bahwa kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Sedarmayanti dalam Selamat (2021), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi ASN untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

2.8.2 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi kesesuaian antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2011).

2.8.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain di kemukakan oleh Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.8.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021) untuk mengukur kinerja pegawai bisa dilihat dari:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Kuantitas pekerjaan juga berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

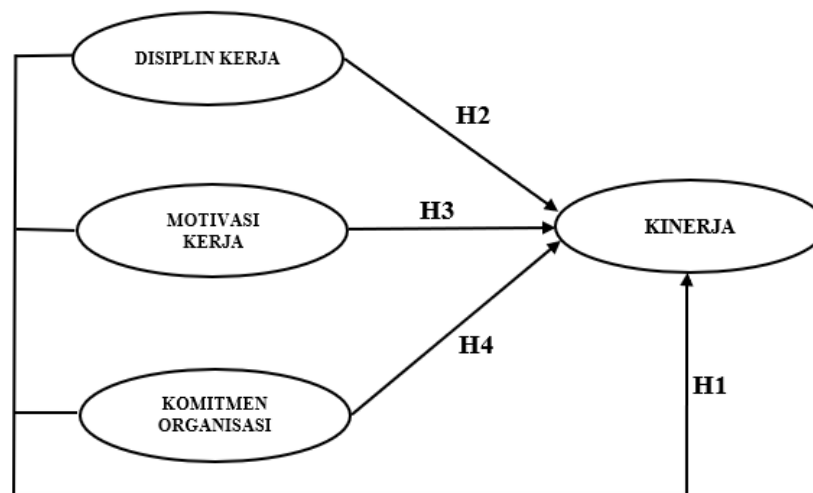
3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidakada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.9 Model Konseptual



2.10 Hipotesis

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. **Ha₁**: Disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

H₀₁: Tidak ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

2. **Ha₂**: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

H₀₂: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

3. **Ha₃**: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

H₀₃: Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

4. **H_{a4}**: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

H₀₄: Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah teknik atau cara untuk mendapatkan informasi atau data dalam sebuah penelitian. Metode penelitian juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan yang biasanya berguna dalam penulisan ilmiah. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada numerik atau angka dalam sebuah penelitian. Teknik ini menggunakan data statistik, data hasil survei responden, dan lain sebagainya untuk mengolah data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (independen dan dependen) yang mana menggunakan data berbentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini di kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. karena peneliti menggunakan pegawai yang bekerja di kantor kecamatan Long Kali sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan secara online dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form untuk efisiensi waktu. Pada bulan Juli sampai dengan November 2025.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang, yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali” maka terdapat dua variabel yaitu satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

3.3.1 Variabel bebas (Independen).

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel penelitian yang menjadi variabel independen adalah: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi (X).

3.3.2 Variabel terikat (Dependen).

Sedangkan Variabel Dependen menurut Sugiyono (2019), sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Dalam penelitian ini operasional variabel yaitu variabel X dan Y, dan indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Disiplin Kerja (X1) adalah suatu sikap atas kesadaran sendiri untuk menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan pada tempat kerja baik tertulis maupun tidak tertulis dengan indikator ketepatan waktu yang mana kantor Kecamatan Long Kali memiliki jam kerja mulai 08.00-16.00, taat pada peraturan organisasi, pada kantor Kecamatan Long Kali memiliki aturan dalam berseragam maupun bersikap, serta tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.
2. Motivasi Kerja (X2) adalah perangsang daya penggerak dan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan dengan indikator: fisiologis, sosial, dan tanggung jawab.
3. Komitmen Organisasi (X3) adalah komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan serta kesiapan seorang pegawai dalam mencapai visi dan misi di dalam organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.
4. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam suatu organisasi tempatnya bekerja dengan indikator kualitas kerja, kerjasama, inisiatif atau kemampuan pegawai.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2021) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini melibatkan pegawai pada kantor Kecamatan Long Kali dengan populasi sebanyak 48 orang, dengan PNS sebanyak 20 orang, PPPK 20 orang dan tenaga honor 8 orang.

1.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang sampel jenuh juga digunakan ketika penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai ASN yang berada di Kantor Kecamatan Long Kali. Yaitu sebanyak 40 pegawai ASN yang akan menjadi sampel pada penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang mana data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data ini diperoleh dengan metode penyebaran kuesioner. Data Sekunder atau disebut juga data second hand merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, seperti buku, jurnal, atau penelitian terdahulu, perpustakaan, situs resmi instansi atau penyimpanan arsip. yang mana bersifat tetap dan berhubungan masa lalu.

3.5.2 Instrumen Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat kuesioner. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini, Dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden. Seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Penentuan Skor Jawaban Kuisioner

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.5 diatas, menunjukkan penentuan skor jawaban kuesioner yang menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini, setiap jawaban responden diberi skor berdasarkan tingkat persetujuan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan skor 4,
2. Jawaban Setuju (S) diberikan skor 3,
3. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, dan
4. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Skor tersebut digunakan untuk mengubah data kualitatif hasil kuesioner menjadi data kuantitatif yang dapat diolah secara statistik. Semakin tinggi skor yang diberikan responden terhadap suatu pernyataan, maka semakin tinggi pula tingkat persetujuan atau persepsi positif responden terhadap variabel yang diukur.

3.5.3 Studi Pustaka

Pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada, yaitu jurnal, artikel, buku, dan penelitian sebelumnya. Data tersebut kemudian dianalisis secara mendalam untuk memastikan relevansi serta keakuratan informasi yang digunakan. Dengan mengombinasikan berbagai referensi tersebut, peneliti diharapkan mampu memperoleh gambaran yang komprehensif dan menyeluruh terkait topik yang dikaji.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:46) untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Suatu penelitian dilakukan agar dapat melihat kecenderungan, pengaruh, hubungan, dan sebagainya pada suatu topik atau fenomena tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian valid yang telah dilakukan. Untuk menghasilkan penelitian yang valid, dibutuhkan juga data-data responden yang valid sehingga bisa diolah untuk hasilnya. Maka dari itu, diperlukan pengujian terhadap instrumen pengukuran untuk memastikan kevalidannya.

Adapun dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, maka item valid, nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah sampel ($df = n - 2$) dan tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05 dan jumlah responden adalah 40 orang

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen penelitian tersebut.

Tabel 3.7 Interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

Koefisien r	Kategori
0,000 - 0,200	Sangat rendah
0,201 - 0,400	Rendah
0,401 - 0,600	Sedang
0,601 - 0,800	Cukup tinggi
0,801 - 1,000	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.7 di atas menunjukkan klasifikasi tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara dua variabel berdasarkan nilai koefisien korelasi (r). Dalam tabel tersebut, fokusnya adalah pada nilai positif. Setiap rentang nilai menggambarkan seberapa kuat hubungan yang terjadi.

Penjelasan tiap kategori:

1. 0,000 – 0,200 (Sangat rendah)
Pada rentang ini, hubungan antar variabel hampir tidak ada atau sangat lemah. Pengaruh satu variabel terhadap variabel lain sangat kecil sehingga korelasi dianggap kurang berarti.
2. 0,201 – 0,400 (Rendah)
Nilai korelasi menunjukkan adanya hubungan, tetapi masih tergolong lemah. Variabel mungkin saling berhubungan, namun pengaruhnya tidak kuat dan masih dipengaruhi faktor lain.
3. 0,401 – 0,600 (Sedang)
Pada rentang ini, hubungan antar variabel cukup jelas dan berada pada tingkat sedang. Artinya, perubahan pada salah satu variabel cukup berpengaruh terhadap variabel lainnya, tetapi tidak sepenuhnya dominan.
4. 0,601 – 0,800 (Cukup tinggi)
Korelasi pada kategori ini menunjukkan hubungan yang kuat. Variabel memiliki keterkaitan yang signifikan, sehingga pergerakan satu variabel cenderung diikuti oleh variabel lain secara konsisten.
5. 0,801 – 1,000 (Sangat tinggi)
Hubungan antar variabel berada pada tingkat yang sangat kuat. Nilainya mendekati sempurna, sehingga satu variabel hampir sepenuhnya dapat memprediksi variabel lainnya. Jika mencapai 1, hubungan dianggap sempurna.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tepat dan valid. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) uji asumsi klasik adalah persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi

yang linear, tidak bias, dan juga konsisten.

Sebaliknya apabila hasil uji asumsi klasik tidak memenuhi kriteria asumsi maka model regresi yang diuji akan menjadi sulit untuk diinterpretasikan karena memberikan makna bias. Maka dari itu uji asumsi klasik memiliki tujuan meneliti data apakah memenuhi syarat untuk bisa diteliti lebih lanjut. Beberapa alat uji dalam uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji normalitas dijalankan dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Menurut Singgih Santoso (2012), menjelaskan output test of normally, yaitu :

- a). Ada pedoman pengambilan keputusan : Angka signifikan (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b). Angka Signifikan (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Menurut Singgih Santoso (2012), metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar normal probability plots dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2018:105) Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (*Independent Variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2018), mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika angka tolerance kecil maka VIF tinggi, angka VIF merupakan

kebalikan dari tolerance. Dengan demikian semakin tinggi angka tolerance semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel, bisa dilihat melalui WIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinieritas antar variabel.
- 2) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinieritas antar variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Syafril (2019:62) menjelaskan apabila varian berbeda dari pengamatan satu ke pengamatan lain maka disebut gejala heteroskedastisitas. Sedangkan disebut homokedastisitas, jika variannya tetap dari pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139) bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Apabila terdapat suatu pola tertentu, jika titik-titik membentuk suatu pola teratur seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang, maka teridentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak ada pola tertentu yang jelas, titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka teridentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Pengujian linearitas dilakukan dengan SPSS, dengan syarat :

- a. Taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$)
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear.

c. Jika nilai sig. < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Fungsi

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Rumus yang digunakan untuk analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

β_1 s/d β_4 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi kerja

X_3 : Komitmen

organisasi e: Standar

Error

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Korelasi ini biasa dilambangkan dengan huruf r, yang nilainya berada di rentang -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat di antara dua variabel tersebut, sementara nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan hubungan yang lemah.

Jika koefisien korelasi menunjukkan hasil positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, ketika variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sementara, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang berlawanan. Dimana jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y justru rendah atau menurun.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2019) Koefisien determinasi (R²) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan atau menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi

yaitu antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel terikat dalam menjelaskan variasi variabel bebas yang amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel terikat/independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas.

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji f adalah pengujian statistik yang digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2018) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

4. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha = 5\%$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).
5. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

2. Uji T (Uji Secara Parsial)

Uji t adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel X yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila $Sig t$ lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya apabila $Sig t$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Jika H_0 ditolak adanya hubungan yang signifikan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kecamatan Long Kali merupakan bagian dari Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, yang mana dikenal sebagai wilayah Kesultanan Paser. Kecamatan Long Kali merupakan kecamatan terluas sekitar Luas Kecamatan Long Kali adalah 20,56% dari total luas Kabupaten Paser, yang berarti luasnya sekitar 470,82 km² berdasarkan informasi dari data tahun 2023 yang dipublikasikan Badan Pusat Statistik Kabupaten Paser terletak di bagian utara Kabupaten Paser. Wilayah ini memiliki potensi di bidang pertanian.

Kecamatan Long Kali berbatasan wilayah sebelah utara dengan Kecamatan Kuaro, sebelah timur dengan Selat Makasar, Sebelah Selatan dengan Kecamatan Pasir Belengkong, dan sebelah barat dengan Kecamatan kuaro. Terdapat 1 kelurahan yaitu kelurahan Long Kali, dan beberapa desa yaitu Bente Tualan, Gunung Putar, Kepala Telake, Makmur Jaya, Maruat, Muara Adang, Lambakan, Muara Telake, Muara Pias, Muara Toyu, Mendik, Perkuin, Pinang Jatus, Petiku, Putang, Sebakung, Sebakung Makmur, Sebakung Taka.

Visi dan Misi Kantor Kecamatan Long Kali sejalan dengan visi dari pemerintahan Kabupaten Paser “Menuju Masyarakat Kabupaten Paser Yang Agamais, Sejahtera, dan Berbudaya”, maka visi Kantor Kecamatan Long Kali adalah ”Mewujudkan Tertib Administrasi Pemerintahan Umum dan Membudayakan Pelayanan Prima, Menuju Masyarakat Long Kali Yang Sejahtera, Berbudaya, dan Mandiri”. beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran pegawai di Kantor Kecamatan Long Kali, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan
3. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Penyelenggaraan Tugas-Tugas Pendelegasian Kewenangan Bupati Kepada Camat.

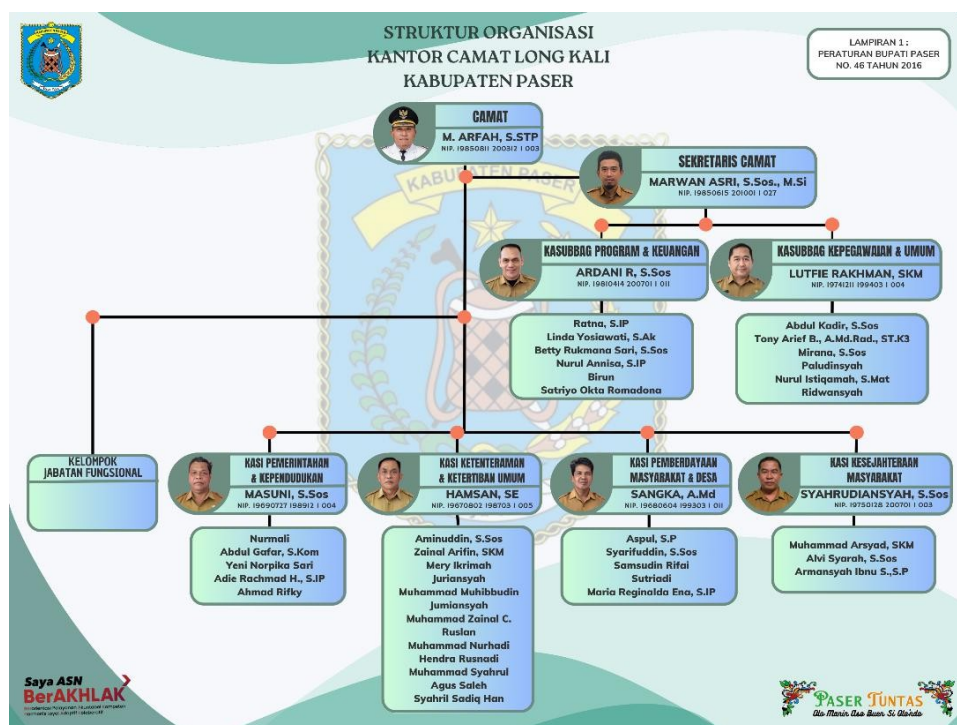
1.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal yang menunjukkan pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hubungan kerja antar individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan struktur ini, operasional bisnis menjadi lebih teratur, efisien, dan setiap karyawan memahami peran serta posisinya secara jelas. Struktur organisasi juga membantu dalam perencanaan sumber daya, mengurangi konflik, serta meningkatkan komunikasi dan kinerja tim.

Manfaat struktur organisasi:

1. Memastikan setiap orang tahu peran dan tanggung jawabnya, mencegah tumpang tindih, dan memudahkan koordinasi antar departemen.
2. Menetapkan siapa yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu, menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

Berikut adalah struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Long Kali



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kecamatan Longkali 2025.

Berdasarkan Struktur Organisasi di atas:

1. Camat
Tugas camat terhadap pegawai meliputi membina, membimbing, mengawasi, mengevaluasi, dan mengendalikan pelaksanaan tugas bawahan, serta memberikan penilaian kinerja melalui pemantauan dan evaluasi kepada anggotanya.
2. Sekretaris Camat
membantu camat dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan administratif serta fungsional di lingkungan kecamatan, terutama dalam bidang perencanaan, keuangan, administrasi umum, dan kepegawaian
3. Kasubbag Program dan Keuangan
Menyiapkan, menghimpun, dan mengolah data dan informasi untuk penyusunan rencana program dan kegiatan kecamatan.
4. Kasubbag Kepegawaian dan Umum
Tugas Kasubbag kepegawaian dan umum biasanya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi urusan administrasi umum dan kepegawaian, termasuk pengawasan terhadap kinerja bawahan serta penyusunan laporan kepada Sekretaris Kecamatan
5. Kelompok Jabatan Fungsional
Melaksanakan sebagian tugas dan fungsi teknis kecamatan sesuai dengan keahlian masing-masing dari tenaga fungsional tersebut.
6. Kasi Pemerintahan dan Kependudukan
pelaksanaan tugas operasional bidang pemerintahan umum, administrasi kependudukan, dan pelayanan publik di tingkat kecamatan.
7. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
membantu Camat dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum.
8. Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Tugas-tugas ini meliputi penyusunan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat, fasilitasi partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan, dll.

9. Kasi Kesejahteraan Masyarakat

membantu Camat dalam melaksanakan program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang, termasuk sosial, ekonomi, budaya, pendidikan, kesehatan, dan penanganan masalah sosial seperti kemiskinan, bencana, serta koordinasi bantuan sosial.

1.2 Deskripsi Data

A. Analisis Deskriptif Data Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Long Kali yang berjumlah 40 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Memberikan informasi tentang perbandingan jumlah responden laki-laki dan perempuan. Informasi ini membantu memahami distribusi gender di Kantor Kecamatan Long Kali. Data mengenai karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian ini.

Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	82,5
2	Perempuan	7	17,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, bahwa dari 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar pegawai kantor kecamatan Long Kali berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 33 responden (82,5%), sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 responden (17,5%)

2. Umur

Menggambarkan rentang usia pegawai yang menjadi responden penelitian.

Faktor usia dapat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan, motivasi, dan komitmen kerja seseorang. Data mengenai karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian ini.

Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Umur Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-40 Tahun	14	35
2	41-60 Tahun	26	65
	Jumlah	40	100

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar berumur 41-60 tahun dengan jumlah 26 responden (65%), sedangkan umur 20-40 tahun berjumlah 14 responden (35%).

3. Status Pegawai

Menunjukkan kedudukan atau jenis kepegawaian responden, perbedaan status pegawai dapat memengaruhi pola kerja dan motivasi dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Status Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser

No	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase(%)
1	PNS	20	50
2	P3K	20	50
	Jumlah	40	100

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini terdapat 20 pegawai yang berstatus PNS (50%), dan 20 responden lainnya berstatus PPPK (50%).

4. Masa Kerja

Menggambarkan lamanya responden bekerja di Kantor Kecamatan Long Kali. Masa kerja dapat mencerminkan tingkat pengalaman dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Umumnya, pegawai dengan masa kerja yang lebih lama memiliki tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan masa kerja yang relatif baru, karena semakin lama seseorang bekerja, semakin besar keterikatannya terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan Masa Jabatan Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser

No	Masa Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun – 2 tahun	20	50%
2	>2 tahun	20	50%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden yang terlibat dalam penelitian di Kantor Kecamatan Long Kali terdapat 20 responden (50%) yang bekerja kurang dari 1- 2 tahun masa kerja, sementara 20 responden (50%) lainnya dengan masa kerja lebih dari 2 tahun.

Berdasarkan hasil data responden yang meliputi jenis kelamin, umur, status kepegawaian dan masa kerja. dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser, memiliki latar belakang yang cukup beragam. Keberagaman ini mencerminkan kondisi nyata pegawai di lingkungan kantor tersebut. Dari sisi jenis kelamin, responden menunjukkan lebih banyak pegawai laki-laki daripada perempuan.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Long Kali adalah laki-laki yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Dominasi pegawai laki-laki ini juga mencerminkan karakteristik umum aparatur di wilayah pemerintahan tingkat

kecamatan yang banyak terlibat dalam kegiatan lapangan dan administrasi teknis. Meskipun demikian, keberadaan pegawai perempuan tetap memberikan kontribusi penting dalam mendukung efektivitas kerja dan keseimbangan organisasi di Kantor Kecamatan Long Kali.

Berdasarkan umur, mayoritas responden tergolong dalam kelompok usia yang relatif tua, namun masih berada pada kategori produktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat pengalaman kerja, Pegawai dengan usia tersebut umumnya memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi, memahami tata kelola pemerintahan, serta mampu menjadi teladan bagi pegawai yang lebih muda.

Dari segi masa kerja, sebagian besar pegawai telah mengabdikan cukup lama di Kantor Kecamatan Long Kali. Hal ini menggambarkan tingkat pengalaman dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Masa kerja yang panjang juga menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik di wilayah kecamatan.

Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun perbedaan status ini tidak mengurangi komitmen pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, namun justru menunjukkan adanya kerjasama yang baik antarpegawai

Hal ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kedudukan tetap dan jaminan karier dalam birokrasi pemerintahan. Sebagai ASN, para pegawai diharapkan dapat bekerja secara profesional, berintegritas, serta berorientasi pada pelayanan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN, yaitu *“melayani, profesional, netral, dan akuntabel.”*

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada 40 responden pegawai Kantor Kecamatan didapatkan rekapitulasi variabel independen dan dependen yang akan dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Variabel XI Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1.	Saya datang ke kantor tepat waktu setiap hari.	15 37.5%	25 62.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
2.	Saya selalu mengenakan atribut atau seragam sesuai ketentuan.	12 30.0%	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
3.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai tanpa izin.	12 30.0%	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
4.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor.	12 30.0%	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	8 20.0%	32 80.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
6.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya sendiri	15 37.5%	25 62.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
7.	Saya jarang atau tidak pernah terlambat hadir dalam rapat atau kegiatan di kantor.	9 22.5%	31 77.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
8.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan tanpa alasan yang jelas.	12 30.0%	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
9.	Saya menggunakan jam istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	11 27.5%	28 70.0%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali berdasarkan indikator $X_{1.1}$ responden dengan persentase tertinggi pada jawaban ini sebesar 62,5% dengan 25 responden memilih setuju pada indikator ini. Selanjutnya, indikator $X_{1.2}$ sebagian besar pegawai menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 28 responden (70%) menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju (30%) yang artinya sebagian besar pegawai selalu memakai seragam sesuai ketentuan yang berlaku.

Kemudian indikator $X_{1.3}$ persentase tertinggi responden adalah sangat setuju dengan 28 responden (70%) menjawab setuju dan 12 responden (30%) menjawab sangat setuju. Yang artinya pegawai kantor kecamatan Long Kali tidak meninggalkan kantor tanpa izin sebelum jam kerja selesai. Selanjutnya, Indikator $X_{1.4}$ persentase jawaban responden tertinggi yaitu 28 responden (70%) memilih setuju, dan 12 responden (30%) memilih sangat setuju yang artinya pegawai kantor kecamatan Long Kali sudah memiliki rasa tanggung jawab dalam menaati peraturan yang ada dikantor kecamatan Long Kali.

Kemudian $X_{1.5}$ yaitu memperoleh presentase tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 32 responden (80%) yang artinya pegawai kantor kecamatan Long Kali mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Selanjutnya, $X_{1.6}$ sebagian besar menjawab setuju pada indikator ini, yang mana 25 responden (62.5%) setuju, artinya pegawai sudah merasakan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada masing masing pegawai.

Kemudian pada indikator $X_{1.7}$ 31 responden (77.5%) menjawab sangat setuju, artinya pegawai kantor kecamatan Long Kali sudah tepat waktu dalam menghadiri rapat atau kegiatan kantor. Selanjutnya, $X_{1.8}$ sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan 28 responden (70%) setuju dan 12 responden (30%) sangat setuju, yang artinya pegawai kantor kecamatan Long Kali tidak menunda dalam mengerjakan tugas tanpa alasan yang jelas. Selanjutnya $X_{1.9}$ pada indikator ini jawaban tertinggi responden adalah setuju sebanyak 28 responden (70%) artinya pegawai dengan kesadaran yang baik sudah menggunakan waktu istirahat yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.3.2 Analisis Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 40 responden kantor kecamatan Long Kali. Berikut adalah tabel rekapitulasi kuesioner yang telah disebarakan :

Tabel 5.2 Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.	9 22.5 %	31 77.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
2	Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan	11 27.5 %	29 72.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan & rekan kerja saya.	13 32.5 %	27 67.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
4	Saya merasa didukung secara sosial dalam lingkungan kerja saya.	10 25.0 %	29 72.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin.	14 35.0 %	26 65.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
6	Saya termotivasi untuk terus memperbaiki kinerja saya.	14 35.0 %	25 62.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
7	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	12 30.0 %	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
8	Saya berusaha memahami setiap tugas sebelum mengerjakannya agar hasilnya maksimal	15 37.5 %	24 60.0%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
9	Saya merasa puas ketika pekerjaan saya selesai dengan baik dan tepat waktu	12 30.0 %	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%

Sumber : data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan indikator motivasi kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, yang mana menjelaskan bahwa indikator $X_{2.1}$ responden sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (77.5%) menjawab setuju, artinya gaji yang didapatkan sudah mencukupi untuk biaya kehidupan sehari-hari. Selanjutnya indikator $X_{2.2}$ sebagian besar juga menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 29 responden (72.5%) menjawab setuju, artinya indikator ini menjelaskan bahwa pegawai sudah merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang telah diberikan.

Kemudian, $X_{2.3}$ responden sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 27 responden (67.5%), artinya para pegawai sudah merasa nyaman dan berhubungan baik dengan kerja maupun atasannya. Selanjutnya Indikator $X_{2.4}$ pada indikator ini sebanyak 29 responden (72.5%) menjawab setuju dari ini diketahui bahwa pegawai sudah saling mendukung secara sosial didalam lingkungan kerja. Kemudian pada indikator $X_{2.5}$ sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 26 responden (65%), artinya dalam diri pegawai sudah mempunyai motivasi dan tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Kemudian pada $X_{2.6}$ presentase tertinggi sebanyak 25 responden (62.5%) menjawab setuju pada indikator ini, yang berarti pegawai sudah memiliki motivasi dalam diri untuk terus memperbaiki kinerjanya. Selanjutnya, pada indikator $X_{2.7}$ ini sebagian besar responden juga menjawab setuju yaitu sebanyak 28 responden (70%) memilih setuju, artinya diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Long Kali sudah memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada para pegawai.

Selanjutnya indikator $X_{2.8}$ yang mana pada indikator ini presentase paling tinggi jawaban responden adalah setuju sebanyak 24 responden (60%), artinya pegawai kantor kecamatan sudah memahami setiap tugas yang diberikan dengan baik agar dapat hasil yang maksimal. Selanjutnya, pada indikator $X_{2.9}$ para responden memiliki jawaban tertinggi dengan jawaban setuju sebanyak 28 responden (70%), artinya pegawai sudah memiliki rasa kepuasan ketika pekerjaannya selesai dengan baik dan tepat waktu dengan ini dapat dikatakan pegawai sudah memiliki rasa motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya

4.3.3 Analisis Komitmen Organisasi

Berdasarkan kuesioner tentang komitmen organisasi yang telah disebar kepada sebanyak 40 responden, rekapitulasi tabel akan dijelaskan berikut :

Tabel 4.3 X3 Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.	14 35.0%	26 65.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
2	Saya merasakan bahwa masalah organisasi adalah masalah saya juga.	7 17.5%	33 82.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
3	Saya bertahan di organisasi ini karna sulit menemukan pekerjaan yang sebanding.	10 25.0%	30 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
4	Saya khawatir kehilangan manfaat yang saya terima jika keluar dari organisasi.	10 25.0%	30 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
5	Saya tidak ingin keluar karna sudah nyaman dengan sistem dan rutinitas kerja disini	12 30.0%	28 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
6	Saya memilih bertahan di sini daripada harus memulai lagi dari awal di tempat baru	11 27.5%	29 72.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
7	saya tidak ingin keluar karena kondisi kerja di tempat lain belum tentu sebaik ini	13 32.5%	27 67.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
8	Saya merasa sudah seharusnya membalas apa yang diberikan organisasi ini.	13 32.5%	26 65.0%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
9	Saya merasa harus tetap loyal terhadap organisasi ini karna telah banyak membantu saya.	17 42.5%	23 57.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%

Sumber : data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menggambarkan komitmen organisasi yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, pada indikator $X_{3,1}$ total jawaban responden sebanyak 26 responden (65.5%) menjawab setuju pada pernyataan ini, artinya sudah terdapat rasa bangga dalam diri pegawai dalam menjadi bagian dari organisasi.

Indikator $X_{3,2}$ total jawaban tertinggi responden berpusat kepada setuju yaitu sebanyak 33 responden (82.5%) pada pernyataan ini. Artinya pegawai sudah merasakan bahwa masalah-masalah organisasi juga merupakan masalah pegawai juga. Selanjutnya, indikator $X_{3,3}$ pada indikator ini sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (75%), artinya pegawai bertahan pada organisasi karna sudah merasakan benefit atau kenyamanan selama bekerja di organisasi.

Indikator $X_{3,4}$ sebagian besar jawaban responden berupa pada jawaban setuju yaitu sebanyak 30 responden (65%) pada pernyataan indikator ini, artinya para pegawai setuju apabila keluar dari organisasi khawatir akan kehilangan manfaat yang selama ini diterima dari organisasi. Selanjutnya indikator $X_{3,5}$ pada pernyataan ini sebagian besar responden juga memilih setuju yaitu sebanyak 28 responden (70%) memilih setuju, artinya pegawai tidak ingin keluar karna merasakan kenyamanan dengan sistem dan rutinitas kerja yang ada.

Indikator $X_{3,6}$ jawaban responden pada pernyataan sebanyak 29 responden (72.5%) memilih setuju, artinya memilih bertahan pada organisasi daripada harus memulai dari awal lagi pada tempat baru. Selanjutnya, indikator $X_{3,7}$ jawaban terbanyak pada pernyataan ini ada setuju yaitu sebanyak 27 responden (67.5%) memilih setuju, artinya pegawai merasa jika keluar dari organisasi belum tentu mendapatkan organisasi sebaik ini.

Kemudian indikator $X_{3,8}$ responden memilih dan setuju ada 26 responden (65%), artinya pegawai merasa harus membalas apa yang diberikan organisasi dengan bertahan dan bekerja sebaik mungkin untuk organisasi. Selanjutnya $X_{3,9}$ jawaban terbanyak yaitu 23 responden (57.5%) memilih menjawab setuju pada pernyataan ini, artinya dalam diri pegawai sudah merasa loyal terhadap organisasi karna pegawai sudah merasa bahwa organisasi telah banyak membantu.

4.3.4 Analisis Kinerja Pegawai

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 40 responden dengan 9 item pertanyaan akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
Y1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan target minimal	12 30.0%	27 67.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
Y2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi dan tepat waktu.	13 32.5%	27 67.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
Y3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atasan	15 37.5%	24 60.0%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
Y4	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	14 35.0%	26 65.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
Y5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	14 35.0%	25 62.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
Y6	Saya bersedia membantu rekan kerja jika mereka mengalami kesulitan.	14 35.0%	25 62.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
Y7	Saya mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis.	14 35.0%	26 65.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 100%
Y8	Saya sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah.	12 30.0%	27 67.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%
Y9	Saya dapat bekerja tanpa harus menunggu perintah terus-menerus.	12 30.0%	27 67.5%	1 2.5%	0 0.0%	40 100%

Sumber : data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa Y1 pada indikator ini jawaban sebanyak 12 responden (30%) menjawab sangat setuju, 27 responden (40%) menjawab setuju dan pada pernyataan ini, artinya pegawai sudah menerapkan maksimal dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pada Y2 jawaban responden pada indikator ini sebagian besar telah menjawab setuju yaitu sebanyak 27 responden (67.5%), artinya pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan tepat pada waktunya.

Kemudian Y3 pada indikator jawaban ini juga memiliki beberapa jawaban responden yaitu sebanyak 15 responden (37.5%) menjawab sangat setuju, 24 responden (60%) memilih setuju, artinya pegawai di kantor kecamatan sudah memiliki rasa bahwa pekerjaan sudah dapat memuaskan atasannya.

Selanjutnya, Y4 pada indikator pernyataan ini sebanyak 14 responden (35%) memilih sangat setuju dan 26 responden (65%) memilih setuju. artinya para pegawai sudah atau jarang melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Pada indikator Y5 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (35%) menjawab setuju dan 25 responden (62.5%), artinya bahwa para pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Indikator Y6 juga memiliki beberapa jawaban yaitu sebanyak 14 responden (35%) telah menjawab setuju, 25 responden (62.5%) menjawab sangat setuju dimana sebagian besar pegawai setuju, artinya pegawai siap membantu apabila rekan kerjanya mengalami kesulitan. Selanjutnya indikator Y7 jawaban responden sangat setuju dan setuju adalah terbanyak dari pernyataan ini sebanyak 14 responden (35%) sangat setuju dan 26 responden (65%) setuju, artinya suasana di lingkungan kerja sudah terjalin harmonis di tempat kerja.

Kemudian pada Y8 sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 27 responden (67.5%), artinya pegawai sudah memiliki inisiatif diri dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah. Selanjutnya, Y9 sebanyak 12 responden (30%) sangat setuju dan 27 responden (67.5%) setuju, artinya pegawai sudah memiliki kesadaran kerja yang baik yaitu mampu bekerja tanpa harus menunggu perintah terus-menerus.

4.3.5 Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel uji validitas pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (N=40, $\alpha=0.05$)	Keterangan
1	X1.1	0.692	0.312	Valid
2	X1.2	0.747	0.312	Valid
3	X1.3	0.657	0.312	Valid
4	X1.4	0.819	0.312	Valid
5	X1.5	0.742	0.312	Valid
6	X1.6	0.777	0.312	Valid
7	X1.7	0.837	0.312	Valid
8	X1.8	0.657	0.312	Valid
9	X1.9	0.707	0.312	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin kerja pada tabel 4.5 di atas, seluruh item pernyataan pada Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki **nilai r hitung > r tabel (0.312)**. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan **valid** dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (N=40, $\alpha=0.05$)	Keterangan
1	X2.1	0.835	0.312	Valid
2	X2.2	0.650	0.312	Valid
3	X2.3	0.783	0.312	Valid
4	X2.4	0.719	0.312	Valid
5	X2.5	0.758	0.312	Valid
6	X2.6	0.629	0.312	Valid
7	X2.7	0.743	0.312	Valid
8	X2.8	0.747	0.312	Valid
9	X2.9	0.760	0.312	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas seluruh item pernyataan pada Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0.312). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (N=40, $\alpha=0.05$)	Keterangan
1	X3.1	0.734	0.312	Valid
2	X3.2	0.799	0.312	Valid
3	X3.3	0.465	0.312	Valid
4	X3.4	0.761	0.312	Valid
5	X3.5	0.676	0.312	Valid
6	X3.6	0.802	0.312	Valid
7	X3.7	0.851	0.312	Valid
8	X3.8	0.709	0.312	Valid
9	X3.9	0.623	0.312	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas seluruh item pernyataan pada Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0.312). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (N=40, $\alpha=0.05$)	Keterangan
1	Y1	0.809	0.312	Valid
2	Y2	0.730	0.312	Valid
3	Y3	0.760	0.312	Valid
4	Y4	0.764	0.312	Valid
5	Y5	0.824	0.312	Valid
6	Y6	0.824	0.312	Valid
7	Y7	0.839	0.312	Valid
8	Y8	0.809	0.312	Valid
9	Y9	0.667	0.312	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas seluruh item pernyataan pada Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (**0.312**). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan **valid** dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Pada uji reliabilitas ini kuesioner dinyatakan reliabel apabila Alpha Cronbach $\geq 0,70$, dan sebaliknya jika nilai Alpha Cronbach $\leq 0,70$ maka akan dinyatakan tidak reliabel

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	9	0,895	Reliabel
Motivasi	9	0,897	Reliabel
Komitmen Organisasi	9	0,877	Reliabel
Kinerja Pegawai	9	0,920	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2025

Dari tabel 5.3 di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki alpha cronbach sebesar 0,895, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja reliabel. Motivasi memiliki alpha cronbach sebesar 0,897, yang berarti bahwa variabel motivasi reliabel. Komitmen organisasi memiliki alpha cronbach sebesar 0,877, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi reliabel. Kinerja pegawai memiliki alpha cronbach sebesar 0,920, yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai reliabel dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4.3.6 Hasil Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara distribusi data Anda dengan distribusi normal baku, yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Hasil
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen organisasi, Kinerja Pegawai	200	Terdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah SPSS ver 25, 2025

Pada tabel 5.10 diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari batas ketentuan 0,05. Hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian bersifat normal. Artinya, sebaran data untuk masing-masing variabel penelitian tidak menyimpang dan dianggap normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan bersifat layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (*Independent Variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinieritas antar variabel. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinieritas antar variabel.

Tabel 4.11 Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0.947	1.057	Tidak terjadi Multikoleniaritas
Motivasi Kerja	0.989	1.011	Tidak terjadi Multikoleniaritas
Komitmen Organisasi	0.956	1.046	Tidak terjadi Multikoleniaritas

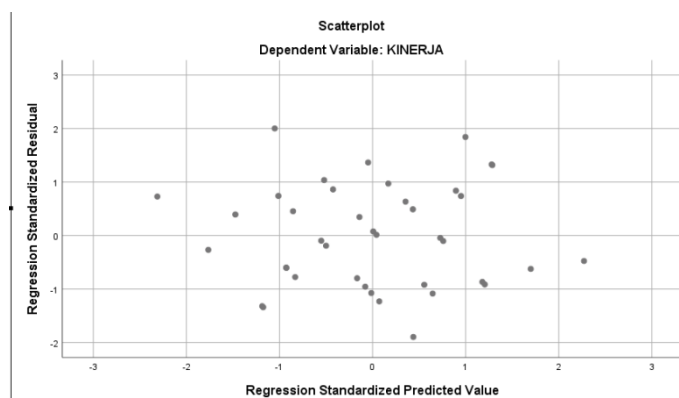
Sumber : data primer diolah SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.11 diatas diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) hasil tolerance $0.947 > 0.1$ dan VIF $1.057 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas. Motivasi Kerja (X2) hasil tolerance $0.989 < 0.1$ dan nilai VIF $1.011 < 10$, maka dengan ini tidak terjadi multikoleniaritas. Komitmen Pegawai (X3) hasil tolerance $0.956 > 0.1$ dan nilai VIF $1.046 < 10$, maka dengan ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas. Nilai tolerance seluruh variabel > 0.1 dan VIF < 10 , yang berarti tidak terdapat gejala multikoleniaritas didalamnya.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa pengujian valid atau akurat, menguji apakah ada ketidaksamaan varian residual dalam model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS yaitu:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai menunjukkan pola yang menyebar, tidak berkumpul pada suatu titik maupun membentuk sebuah pola, maka dengan ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai terbebas dari heteroskedasitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua atau lebih variabel (bebas dan terikat) bersifat linier atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan metode **Test for Linearity** pada program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai (Sig.) $< 0,05$, maka hubungan antara variabel tidak linier.
2. Jika nilai (Sig.) $> 0,05$, maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

Tabel 5.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity (Sig)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	900	Linier
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	626	Linier
Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	533	Linier

Sumber : data primer diolah SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan Tabel Anova 5.12 uji linearitas di atas, menunjukkan nilai disiplin signifikan deviation from linearity $0,900 > 0,05$, artinya tidak ada penyimpangan dari linearitas atau variabel dinyatakan linier, nilai motivasi kerja $0,626 > 0,05$ maka dengan ini diketahui data bersifat linier, komitmen organisasi $0,533 > 0,05$ dengan ini diketahui data bersifat linier.

4.3.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Berikut adalah hasil regresi yang telah dilakukan dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Constanta	-11.217
Disiplin Kerja	.611
Motivasi Kerja	.470
Komitmen Organisasi	.304

Sumber: data prime diolah SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, diketahui bahwa hasil regresi menunjukkan nilai sig disiplin kerja $0,000 < 0,05$, nilai motivasi kerja $0,001 < 0,05$, dan nilai sig komitmen kerja $0,042 < 0,05$, dengan ini seluruh variabel independen memiliki nilai sig $< 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel sementara koefisien determinasi (R²) dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uraian	Nilai Koefisien	Makna
Koefisien Korelasi	0,711	Korelasi kuat
Koefisien Determinasi	0,505	Pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 50,5% dan 49.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Sumber : data di olah SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.711 atau 71.1% nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat variabel independen dengan variabel dependen, semakin baik variabel-variabel X, maka peningkatan kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Nilai R Square sebesar 0.505 berarti bahwa 50.5% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan 49.5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Hasil ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen kecamatan untuk terus meningkatkan kedisiplinan, memperkuat motivasi kerja pegawai, serta menumbuhkan komitmen terhadap organisasi agar tujuan pemerintahan dan pelayanan masyarakat dapat tercapai secara optimal.

4.3.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji yang telah dilakukan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, pengujian ini meliputi uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan serta uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Uraian	Nilai	Sig
F Hitung	12.245	0,000
F Tabel	2,84	

Sumber : data primer diolah d SPSS ver 25, 2025

Dari tabel 5.13 di atas, dapat dilihat bahwa: Disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki koefisien regresi yang signifikan dengan kinerja pegawai. F-hitungan > dari F- tabel (12.245 > 2.84), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai sig 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Variabel	Nilai	
	T hitung	Sig
Disiplin Kerja	4.384	0.000
Motivasi Kerja	3.586	0.001
Komitmen Organisasi	2.111	0.042

Sumber : data primer diolah SPSS ver 25, 2025

Dari tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur. karena Disiplin Kerja nilai t hitung $4.384 > 2.028$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai Motivasi Kerja $3.586 > 2.028$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai Komitmen Organisasi $2.111 > 2.028$ dan nilai sig $0,042 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Seluruh variabel independen penelitian ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur.

4.4 Pembahasan

Pembahasan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada 40 responden di kantor kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur.

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali

Hasil analisis SPSS secara simultan terhadap empat variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai diketahui nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ dan bahwa F hitung $15,25 > F$ tabel 2.87 maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebagaimana dengan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali bahwa seringkali pegawai masih tidak

disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat hingga kembali istirahat terlambat, motivasi pegawai bekerja masih tidak stabil dan komitmen organisasi masih terhadap masalah seperti kurangnya perhatian organisasi kepada pegawainya. Ini terbukti dengan begitu hasil uji simultan tersebut dapat diketahui berpengaruh dan signifikan secara simultan secara simultan atau secara bersama-sama pada Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Amir dkk (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yayuk Tri Hatmani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa ketiga faktor ini merupakan elemen penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di pemerintahan.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Long Kali

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, diketahui nilai signifikansinya variabel Lingkungan Kerja sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $4.250 > \text{sebesar } 2.028$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebagaimana hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa pegawai masih seringkali tidak disiplin waktu maupun dalam bersegera dengan begitu hasil uji parsial tersebut diketahui berpengaruh dan signifikan secara parsial atau secara terpisah pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kecamatan Long Kali.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yayuk Tri Hatmani (2020) yang juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam hal waktu,

tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal, baik di Kecamatan Cileungsi maupun di Kecamatan Long Kali.

4.4.3 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Long Kali

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas yaitu Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, diketahui nilai signifikansinya variabel Motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $5.100 > t$ tabel sebesar 2.028 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bahwa motivasi masih terlihat tidak stabil dalam bekerja, hal ini terbukti dengan hasil pengujian yang mana diketahui berpengaruh dan signifikan secara parsial atau secara terpisah pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raynaldo Mohamad dkk (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Kesamaan ini memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Long Kali

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas yaitu Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, diketahui nilai signifikansinya variabel Peran Pemimpin sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $3.501 > t$ tabel sebesar 2.028 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dimana telah disebutkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada Komitmen Organisasi seperti organisasi masih kurang memperhatikan pegawainya, masih kurangnya reward atau penghargaan kepada pegawai berprestasi maupun berkinerja sangat baik. Dengan ini terbukti hasil uji parsial tersebut dan signifikan secara parsial atau secara terpisah pada Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Amir dkk

(2022) yang juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Raynaldo Mohamad dkk (2024) yang menyimpulkan bahwa komitmen pegawai memiliki hubungan yang erat dengan kinerja kerja. Kesamaan temuan tersebut membuktikan bahwa loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk di lingkungan Kantor Kecamatan Long Kali.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara hasil pengujian secara parsial memperlihatkan bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini didukung pula oleh hasil wawancara dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu (Yayuk Tri Hatmani, 2020; Muhammad Amir dkk, 2022; dan Raynaldo Mohamad dkk, 2024) yang sama-sama menemukan bahwa disiplin, motivasi, dan komitmen memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi merupakan elemen yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh instansi pemerintahan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menarik kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Long Kali. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,505**, menunjukkan bahwa 50,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor kecamatan Long Kali. Artinya Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi (tepat waktu, taat aturan, dan bertanggung jawab) menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja—baik karena dorongan internal maupun eksternal—semakin meningkat pula produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang memiliki rasa loyalitas, tanggung jawab, dan terus kuat terhadap instansi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan memperjelas kembali aturan kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap tata tertib, serta penggunaan sistem absensi dan evaluasi kedisiplinan secara berkala juga dapat membantu menjaga

konsistensi perilaku kerja.

2. Motivasi Kerja

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan, bimbingan teknis, ataupun pengembangan kompetensi yang relevan dengan tugasnya. Pemberian apresiasi terhadap pencapaian kerja dinilai dapat menjadi dorongan positif bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, melibatkan pegawai dalam kegiatan organisasi, serta menjaga komunikasi dan transparansi dalam proses kerja yang baik di lingkungan internal dapat membantu meningkatkan rasa loyalitas dan keterikatan pegawai.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui evaluasi kerja yang objektif, penguatan kompetensi melalui pelatihan, serta pembiasaan bekerja sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Subhan Akbar (2023). *Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja*. Volume 05 No 1
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Hlm 29
- Amelia, Shinta Rizki (2024). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul*. Prosiding No 7
- Amir, Muhammad dkk. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep*. Volume 1 No 1
- Anggraini, Rina dkk. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser*. Volume 7 No 1
- Askani, Densi. (2018). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu*. Volume 7 No 1
- Babullah, Rubi. (2024). *Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM) : Pengertian Dan Fungsinya*. Volume 2 No 4
- Danim, S. (2013). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara hlm 45
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Enny, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya. Hlm 25
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro. Hlm 105
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro. Hlm. 95
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm 146
- Hatmawan, A.A & Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama.

- Hatmani, Yayuk Tri (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. *Skripsi (S1)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. IPWI Jakarta.
- Hutagalung, Pandu Yiwando (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pekerjaan Di Polres Tebing Tinggi. *Tesis (S2)*. Universitas Medan Area. Medan.
- Ibnu, Edwin (2024). *Siapa Saja Yang Termasuk Kategori ASN*. 22 november 2024.
- Kumparan. *Pengertian Sumber Daya Manusia Secara Umum dan Menurut Para Ahli*. 27 Juli 2023.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mardiastuti, Meilani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Lapangan Non PNS Di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah. *Skripsi (S1)*. Universitas Putra Bangsa. Kebumen.
- Mohamad, Raynaldo dkk. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo*. Volume 6 No 3
- Nurdiana, dkk. (2022). *Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan*. Volume 5 No 1
- Prihatina, Ratih. (2023). *Mengenal Indeks Profesionalitas ASN*. 26 Oktober 2023.
- Pritanadhira, Anindya. (2019). *Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Seoradji Tirtonegoro*. Volume 1 No 1
- Puryana, P.P. (2021). *Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur*. Volume 1 No 4
- Rahmatullah, dan Wahyu Hidayat. (2021). *Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare*. Volume 19 No 2
- Rahmawati, F.D. (2024) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai*. Volume 2 No 2

- Rijali, Rachmad. (2014). **Peran Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser**. Volume 2 No 4
- Salim, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Selamat, E. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang)*. Volume 10 No 3
- Soebagio, Prastowo (2015). *Tips Mengelola Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. 19 Juli 2015.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. (S. dan R. Damayanti, Ed.) (3 ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silaban, E. J. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat*. Volume 5 No 1
- Siregar, Syofian. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara hlm 46
- Sukma, Doddy. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. *Tesis (S2)*. Universitas Islam Riau. Pekanbaru
- Sukrianto, A. Erni, S. (2021). *Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*. Volume 1 No 1
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 1*. Yogyakarta: Andi. Hlm 254
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Adara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 9 N0 2
- Syafril. (2019). *Statistik Pendidikan*. Jakarta: Kencana. Hlm 62
- Tafonao, Yatilina (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat IDANOTAE Kabupaten Nias Selatan*. Volume 5 No 1
- Wellem, Imanuel dkk. (2023). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA*. Volume 10 No 1
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm 100
- Widiati. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar*. Volume 6 No 2
- Yusuf, R.M. & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka

LAMPIRAN

1. LAMPIRAN KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LONG KALI KABUPATEN PASER KALIMANTAN TIMUR

Bapak dan/atau Ibu yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang telah telah diberikan. Informasi yang Bapak dan/atau Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam melengkapi penelitian guna memenuhi sebagai syarat tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata-1 di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.

1. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Status Pegawai :
Umur :
Masa Kerja :

2. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi Anda tentang “ Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur” tempat Anda bekerja.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah, semua jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pendapat Anda.

Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Saya datang ke kantor tepat waktu setiap hari.					
11.	Saya selalu mengenakan atribut atau seragam sesuai ketentuan.					
12.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai tanpa izin.					
13.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor.					
14.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.					
15.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya sendiri					
16.	Saya jarang atau tidak pernah terlambat hadir dalam rapat atau kegiatan di kantor.					
17.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan tanpa alasan yang jelas.					
18.	Saya menggunakan jam istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					

Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.					
2	Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan					
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan & rekan kerja saya.					
4	Saya merasa didukung secara sosial dalam lingkungan kerja saya.					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin.					
6	Saya termotivasi untuk terus memperbaiki kinerja saya.					
7	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya berusaha memahami setiap tugas sebelum mengerjakannya agar hasilnya maksimal					
9	Saya merasa puas ketika pekerjaan saya selesai dengan baik dan tepat waktu					

Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.					
2	Saya merasakan bahwa masalah organisasi adalah masalah saya juga.					
3	Saya bertahan di organisasi ini karna sulit menemukan pekerjaan yang sebanding.					
4	Saya khawatir kehilangan manfaat yang saya terima jika keluar dari organisasi.					
5	Saya tidak ingin keluar karna sudah nyaman dengan sistem dan rutinitas kerja disini					
6	Saya memilih bertahan di sini daripada harus memulai lagi dari awal di tempat baru					
7	saya tidak ingin keluar karena kondisi kerja di tempat lain belum tentu sebaik ini					
8	Saya merasa sudah seharusnya membalas apa yang diberikan organisasi ini.					
9	Saya merasa harus tetap loyal terhadap organisasi ini karna telah banyak membantu saya.					

Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
Y1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan target minimal					
Y2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi dan tepat waktu.					
Y3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atasan					
Y4	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.					
Y5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
Y6	Saya bersedia membantu rekan kerja jika mereka mengalami kesulitan.					
Y7	Saya mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis.					
Y8	Saya sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah.					
Y9	Saya dapat bekerja tanpa harus menunggu perintah terus-menerus.					



PEMERINTAH KABUPATEN PASER
KECAMATAN LONG KALI
Jl. Negara Penajam - Kuaro KM. 68 Longkali, 76283
E-mail ktrkecamatanlongkali@gmail.com

Long Kali, 30 Januari 2025

Nomor : B/000.9.6/046/UP/I/2025
Sifat : Biasa
Hal : Balasan Permohonan Izin Studi Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
di-
Samarinda

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Nomor 223/UWGM-FEB/A-SS/I/2025 pada tanggal 30 Januari 2025 perihal Studi Skripsi yang akan dilakukan mulai tanggal 1 Februari 2025 oleh mahasiswa yaitu:

Nama : Resita Sintya Anggelia
NPM : 20.61201.070
Prog. Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur

Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami dan izin tersebut diberikan semata-mata untuk keperluan akademik.

Demikian surat balasan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Camat,

M. Arfah, S.STP

NIP. 19850811 200312 1 003

3. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Jumlah
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
10	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
12	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
31	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
35	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
38	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34

6. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
19	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
24	3	4	3	4	4	4	4	3	3	32
25	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
30	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
31	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
32	3	3	2	3	2	2	3	2	3	23
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35

7. Lampiran Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	DISIPLIN
X1.1	Pearson Correlation	1	0.507**	0.394*	0.394*	0.516**	0.467**	0.448**	0.507**	0.344*	0.692**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.012	0.012	0.001	0.002	0.004	0.001	0.030	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	0.507**	1	0.405**	0.643**	0.355*	0.507**	0.692**	0.286	0.560**	0.747**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.010	0.000	0.025	0.001	0.000	0.074	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	0.394*	0.405**	1	0.405**	0.627**	0.507**	0.431**	0.286	0.336*	0.657**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.010		0.010	0.000	0.001	0.005	0.074	0.034	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	0.394*	0.643**	0.405**	1	0.491**	0.507**	0.823**	0.643**	0.560**	0.819**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000	0.010		0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	0.516**	0.355*	0.627**	0.491**	1	0.645**	0.479**	0.491**	0.385*	0.742**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.025	0.000	0.001		0.000	0.002	0.001	0.014	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	0.467**	0.507**	0.507**	0.507**	0.645**	1	0.572**	0.507**	0.450**	0.777**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.001	0.001	0.000		0.000	0.001	0.004	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	0.448**	0.692**	0.431**	0.823**	0.479**	0.572**	1	0.431**	0.706**	0.837**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.005	0.000	0.002	0.000		0.005	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	0.507**	0.286	0.286	0.643**	0.491**	0.507**	0.431**	1	0.336*	0.675**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.074	0.074	0.000	0.001	0.001	0.005		0.034	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	0.344*	0.560**	0.336*	0.560**	0.385*	0.450**	0.706**	0.336*	1	0.707**
	Sig. (2-tailed)	0.030	0.000	0.034	0.000	0.014	0.004	0.000	0.034		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DISIPLIN	Pearson Correlation	0.692**	0.747**	0.657**	0.819**	0.742**	0.777**	0.837**	0.675**	0.707**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

8. Lampiran Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	MOTIVASI
X2.1	Pearson Correlation	1	0.741**	0.521**	0.629**	0.609**	0.470**	0.692**	0.438**	0.562**	0.835**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.005	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	0.741**	1	0.409**	0.535**	0.370*	0.369*	0.452**	0.229	0.330*	0.650**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.009	0.000	0.019	0.019	0.003	0.156	0.038	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	0.521**	0.409**	1	0.572**	0.498**	0.388*	0.478**	0.654**	0.711**	0.783**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.009		0.000	0.001	0.013	0.002	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	0.629**	0.535**	0.572**	1	0.426**	0.516**	0.380*	0.386*	0.380*	0.719**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.006	0.001	0.016	0.014	0.016	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	0.609**	0.370*	0.498**	0.426**	1	0.449**	0.663**	0.607**	0.435**	0.758**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.019	0.001	0.006		0.004	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	0.470**	0.369*	0.388*	0.516**	0.449**	1	0.431**	0.498**	0.431**	0.692**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.019	0.013	0.001	0.004		0.006	0.001	0.006	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	0.692**	0.452**	0.478**	0.380*	0.663**	0.431**	1	0.394*	0.524**	0.743**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.002	0.016	0.000	0.006		0.012	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	0.438**	0.229	0.654**	0.386*	0.607**	0.498**	0.394*	1	0.704**	0.747**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.156	0.000	0.014	0.000	0.001	0.012		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	0.562**	0.330*	0.711**	0.380*	0.435**	0.431**	0.524**	0.704**	1	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.038	0.000	0.016	0.005	0.006	0.001	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI	Pearson Correlation	0.835**	0.650**	0.783**	0.719**	0.758**	0.692**	0.743**	0.747**	0.760**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9. Lampiran Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

		Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	KOMITMEN
X3.1	Pearson Correlation	1	0.628**	0.303	0.424**	0.435**	0.487**	0.610**	0.391*	0.429**	0.734**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.058	0.006	0.005	0.001	0.000	0.013	0.006	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	0.628**	1	0.190	0.646**	0.560**	0.600**	0.664**	0.503**	0.403*	0.799**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.240	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.010	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	0.303	0.190	1	0.200	0.000	0.420**	0.339*	0.340*	0.204	0.465**
	Sig. (2-tailed)	0.058	0.240		0.216	1.000	0.007	0.032	0.032	0.206	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	0.424**	0.646**	0.200	1	0.504**	0.679**	0.586**	0.566**	0.321*	0.761**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.216		0.001	0.000	0.000	0.000	0.043	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	0.435**	0.560**	0.000	0.504**	1	0.452**	0.594**	0.364*	0.430**	0.676**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	1.000	0.001		0.003	0.000	0.021	0.006	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	0.487**	0.600**	0.420**	0.679**	0.452**	1	0.768**	0.516**	0.263	0.802**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.007	0.000	0.003		0.000	0.001	0.101	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	0.610**	0.664**	0.339*	0.586**	0.594**	0.768**	1	0.429**	0.483**	0.851**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.032	0.000	0.000	0.000		0.006	0.002	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8	Pearson Correlation	0.391*	0.503**	0.340*	0.566**	0.364*	0.516**	0.429**	1	0.387*	0.709**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.001	0.032	0.000	0.021	0.001	0.006		0.014	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.9	Pearson Correlation	0.429**	0.403*	0.204	0.321*	0.430**	0.263	0.483**	0.387*	1	0.623**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.010	0.206	0.043	0.006	0.101	0.002	0.014		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KOMITMEN	Pearson Correlation	0.734**	0.799**	0.465**	0.761**	0.676**	0.802**	0.851**	0.709**	0.623**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

10. Lampiran Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	0.687**	0.584**	0.541**	0.620**	0.620**	0.541**	0.599**	0.499**	0.809**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	0.687**	1	0.350*	0.498**	0.594**	0.697**	0.498**	0.473**	0.366*	0.730**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.027	0.001	0.000	0.000	0.001	0.002	0.020	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	0.584**	0.350*	1	0.507**	0.681**	0.498**	0.607**	0.584**	0.489**	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.027		0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	0.541**	0.498**	0.507**	1	0.550**	0.550**	0.780**	0.541**	0.436**	0.764**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.001		0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	0.620**	0.594**	0.681**	0.550**	1	0.629**	0.651**	0.620**	0.427**	0.824**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.006	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	0.620**	0.697**	0.498**	0.550**	0.629**	1	0.651**	0.716**	0.427**	0.824**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.006	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	0.541**	0.498**	0.607**	0.780**	0.651**	0.651**	1	0.646**	0.541**	0.839**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	0.599**	0.473**	0.584**	0.541**	0.620**	0.716**	0.646**	1	0.499**	0.809**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	0.499**	0.366*	0.489**	0.436**	0.427**	0.427**	0.541**	0.499**	1	0.667**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.020	0.001	0.005	0.006	0.006	0.000	0.001		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	0.809**	0.730**	0.760**	0.764**	0.824**	0.824**	0.839**	0.809**	0.667**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

11. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

X1 Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.895	9

X2 Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.897	9

X3 Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.877	9

Y Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.920	9

12. Lampiran Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.49651591
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.114
	Negative	-0.055
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

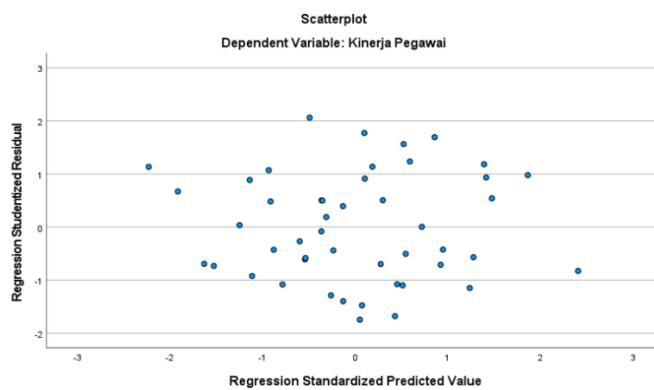
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

13. Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.947	1.057
	Motivasi	.989	1.011
	Komitmen	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja

14. Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas



15. Lampiran Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	168.711	9	18.746	1.744	0.122
		Linearity	132.645	1	132.645	12.343	0.001
		Deviation from Linearity	36.066	8	4.508	0.420	0.900
	Within Groups		322.389	30	10.746		
	Total		491.100	39			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	193.505	11	17.591	1.655	0.137
		Linearity	108.045	1	108.045	10.166	0.004
		Deviation from Linearity	85.459	10	8.546	0.804	0.626
	Within Groups		297.595	28	10.628		
	Total		491.100	39			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	100.985	9	11.221	0.863	0.567
		Linearity	7.897	1	7.897	0.607	0.442
		Deviation from Linearity	93.088	8	11.636	0.895	0.533
	Within Groups		390.115	30	13.004		
	Total		491.100	39			

16. Lampiran Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.217	7.428		-1.510	0.140
	DISIPLIN	0.611	0.139	0.528	4.384	0.000
	MOTIVASI	0.470	0.131	0.423	3.586	0.001
	KOMITMEN	0.304	0.144	0.253	2.111	0.042

a. Dependent Variable: KINERJA

17. Lampiran Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.711 ^a	0.505	0.464	2.598
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, DISIPLIN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

18. Lampiran Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.029	3	82.676	12.245	0.000 ^b
	Residual	243.071	36	6.752		
	Total	491.100	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, DISIPLIN						

19. Lampiran Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.217	7.428		-1.510	0.140
	DISIPLIN	0.611	0.139	0.528	4.384	0.000
	MOTIVASI	0.470	0.131	0.423	3.586	0.001
	KOMITMEN	0.304	0.144	0.253	2.111	0.042
a. Dependent Variable: KINERJA						

20. Foto Bersama Pegawai Kantor Kecamatan Long Kali

