

## Pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan serta kedisiplinan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai

Dwi Yuniyanto<sup>1</sup>, Sukisno S. Riadi<sup>2</sup>, Doddy Adhimursandi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda.

<sup>1</sup>Email: [dwi6472@gmail.com](mailto:dwi6472@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [sukisno.selamet.riadi@feb.unmul.ac.id](mailto:sukisno.selamet.riadi@feb.unmul.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [doddy.adhimursandi@feb.unmul.ac.id](mailto:doddy.adhimursandi@feb.unmul.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kausal antara dua variabel independen (pengaruh) dan dependen (dipengaruhi). Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menentukan pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai dan mengetahui serta menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai sedangkan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Komitmen organisasi; kepemimpinan; kedisiplinan; motivasi; kinerja pegawai

### *The influence of organizational commitment and leadership and discipline on improving employee motivation and performance*

#### Abstract

*This research is a causal study between two independent (influencing) and dependent (influenced) variables. The object of this study were all employees of the Central Statistics Agency (BPS) of East Kalimantan Province. This study aims is to analyze and determine the effect of Organizational Commitment, Leadership, and Discipline on Employee Motivation and Performance and to find out and analyze the effect of Motivation on Employee Performance at the Central Statistics Agency (BPS) of East Kalimantan Province. From the results of this study explain the Organizational Commitment and Discipline partially had a positive and significant effect on Employee Motivation and Performance while Leadership had a negative and not significant effect on Employee Performance and Leadership had a positive but not significant effect on Motivation. While Motivation partially has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** Organizational commitment; leadership; discipline; motivation; employee performance

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang dominan dalam organisasi publik khususnya instansi pemerintah. Suatu instansi memerlukan pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku pegawainya. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara yang efektif dan efisien. Wijaya (2017:122).

Dalam melakukan tugas dan fungsinya, kinerja pegawai juga akan ditentukan bagaimana pegawai tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan menggambarkan tingkat keseriusan pegawai didalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena dengan komitmen yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai

Faktor lain untuk tercapainya tujuan organisasi adalah kedisiplinan. Kecenderungan perubahan terhadap kedisiplinan pegawai sering dijumpai diberbagai organisasi. Kurangnya kontribusi pegawai terhadap instansi dimana mereka bekerja, merupakan satu diantara kecenderungan menurunnya kedisiplinan pegawai. Waktu penyelesaian tugas-tugas yang tidak efektif dan efisien, tingginya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, atau kelemahan lainnya hanya merupakan satu diantara kecenderungan menurunnya kedisiplinan pegawai. Kondisi seperti ini hendaknya merupakan isyarat bagi pimpinan untuk bertindak tegas.

Beberapa hal yang mengenai pengaruh kinerja antara lain: faktor individual yang meliputi antara lain: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; *attitude*; *personality*; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan *jobdesign*. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Motivasi untuk mendorong seseorang supaya memberikan daya penggerak guna bekerja sama, yang berintegritas dan bekerja yang lebih efektif dengan berbagai cara dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Suryadi & Rosyidi (2013:168) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Diantara penyebab dalam kemajuan suatu organisasi adalah kinerja.

Kinerja dikatakan optimal apabila sesuai dengan standar organisasi sehingga semua pegawai mampu menjalankan tanggung jawabnya dan tugas pokoknya untuk meningkatkan produktivitas kerja serta dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Optimalisasi kinerja pegawai adalah sebagai wujud kesungguhan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur sebagai penyedia data statistik dasar yang akurat dan terpercaya dalam melayani masyarakat umum dan juga Pemerintah.

Mengingat pentingnya masalah diatas, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan serta Kedisiplinan terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur”.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui : (1) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap motivasi pegawai, (2) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai, (3) pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi pegawai, (4) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (6) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, (7) pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai.

### Tinjauan pustaka

#### Komitmen organisasi

Komitmen organisasi bisa berkembang dikarenakan mempunyai jalinan sentimental terhadap perusahaan yang mencakup bantuan budi pekerti dan memberi norma yang ada di dalam perusahaan serta keinginan dari dalam diri untuk melayani pada perusahaan.

Komitmen organisasional adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan” Luthans (2013:124).

Komitmen organisasi merupakan berbagai keadaan yang mana seorang karyawan berpihak terhadap organisasi tertentu serta target- target dan kemauannya untuk membela keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins (2017:116)

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan konsep manajemen dalam organisasi yang berfungsi sebagai Administrasi dan Top Manajemen.. Selain itu Kepemimpinan memiliki posisi strategis karena kepemimpinan melambangkan titik pusat dan dinamisor semua cara kegiatan organisasi. Maka dari itu kepemimpinan mempunyai kontribusi dalam memutuskan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Yulk (2013:20).

### **Kedisiplinan**

Dalam sebuah teory tentang kedisiplinan yang menerangkan kedisiplinan adalah “The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations). Discipline is necessary when an employee violates a rule”. Yang berarti bahwa tujuan dari disiplin untuk membawa karyawan untuk berperilaku bijak di tempat kerja (Dimana pegawai memahami dan masuk akal berarti pegawai mematuhi peraturan dan regulasi). Diperlukan disiplin ketika seorang karyawan melanggar aturan. Dessler, (2015:468-469)

### **Motivasi**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hamali *at al*, (2017)

Dalam sebuah buku Prilaku Organisasi (*Organizational Behaviour*) menjelaskan devinisi motivasi adalah sebagai berikut:

*We define motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.3 While general motivation is concerned with effort toward any goal, we'll narrow the focus to organizational goals. Robbins, (2017:247).*

### **Kinerja pegawai**

Kinerja berawal dari kata job performance atau aktual performance yang bermakna hasil kerja atau hasil sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (hasil kerja) adalah hasil kerja secara jenis dan kapasitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Masram, (2017:138)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Suatu organisasi selalu diarahkan oleh sekumpulan orang yang berperan aktif untuk memperoleh target yang ingin diperoleh dari organisasi tersebut. Makna organisasi mestinya tidak akan terpenuhi apabila kinerja pegawainya belum optimal. Kinerja bisa juga didefinisikan seperti hasil kerja atau penerapan kerja atau prestasi unjuk kerja. (Suwatno dan Donni, 2013)

### **Hubungan antara komitmen organisasi dengan motivasi**

Menurut Santoso, (2017:266) komitmen organisasi adalah “kecenderungan seseorang untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Sevrien (2015:60) dalam tesisnya, mengatakan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen dari motivasi yang penting, komitmen dianggap sebagai salah satu bagian penting bagi motivasi. Selain itu juga dibantu dengan studi empirik yang memberitahukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi**

Selaku pemimpin yang bagus membutuhkan pemahaman tentang apa yang memotivasi orang lain. Faktor yang mendorong pegawai akan bekerja dengan baik meskipun pekerjaan itu berat adalah karena pemimpin yang baik yang bisa mengarahkan dan memberi dorongan positif bagi bawahannya.

### **Hubungan antara kedisiplinan dengan motivasi**

Sevrien (2015:61) Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai. Suatu

organisasi harus mampu memotivasi bawahan supaya pelaksanaan rencana bisa sesuai dengan yang diharapkan. Kerjasama sangat perlu dalam suatu organisasi karena dengan kerjasama yang baik segala persoalan bisa dipecahkan dengan mudah serta membuat lebih nyaman dalam bekerja.

#### **Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja**

Dalam ikatan kerja yang kuat bukan bersifat pengabdian yang pasif, tetapi juga mempunyai hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang mempunyai tujuan agar membagikan segala bentuk usaha agar tercapai keberhasilan untuk menjalankan tujuan organisasi. Berarti pegawai yang memiliki komitmen bagus akan menjalankan berbagai usaha guna tercapainya tujuan organisasi tersebut. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

#### **Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja**

Untuk memajukan kualitas kinerja pegawai diperlukan peran pemimpin (manajer) dalam memberikan kemampuan dan pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai. Pengawasan aktivitas dan pengawasan kecakapan mempunyai akibat yang berbeda-beda dan mengilustrasikan perbedaan yang keras antara dua jenis pengawasan perilaku.

Selanjutnya, menurut Sevrien (2015:101) peran kontrol pimpinan (supervisor) memiliki efek positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja**

Disiplin pegawai mempunyai fungsi yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Setiap pegawai harus mempunyai kesadaran akan pentingnya kedisiplinan terhadap tugas dan kewajibannya. Maka disiplin kerja dapat meningkatkan pegawai untuk berdisiplin.

#### **Hubungan antara motivasi dengan kinerja**

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Salah satu keperluan hidup diantaranya berupa kebutuhan ekonomis yaitu kebutuhan menghasilkan uang, sedangkan keperluan nonekonomis dapat bermakna sebagai kebutuhan memperoleh penghargaan serta kemauan yang lebih maju. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Santoso, (2017:255).

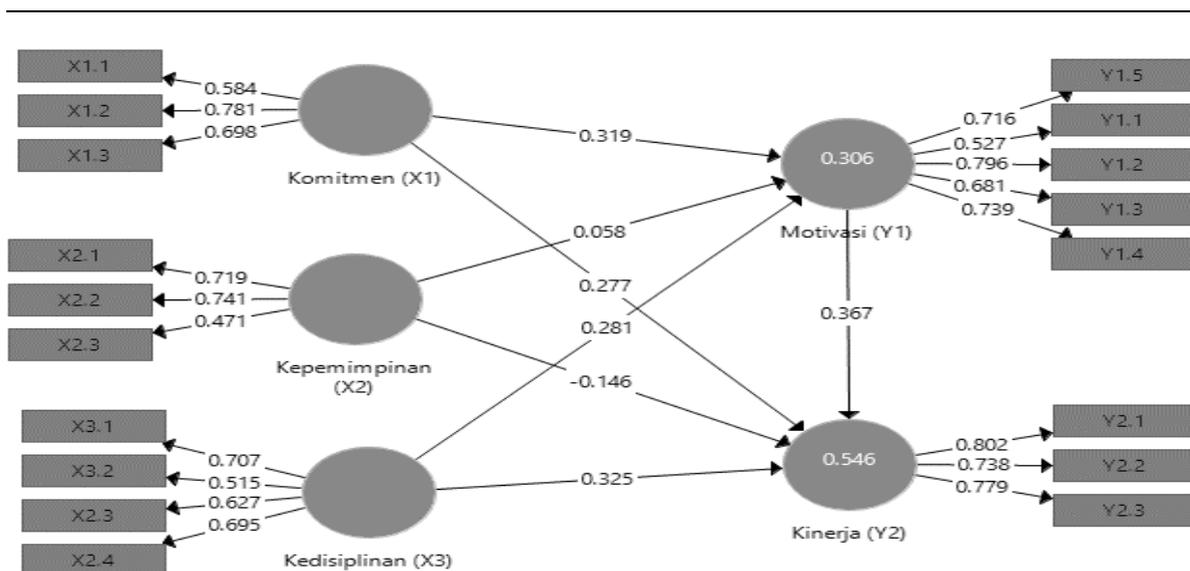
Kinerja juga mempunyai peranan yang diantaranya yaitu pegawai yang mempunyai kinerja bagus sangat diminta oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja bagus, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat berdiam dalam persaingan global (Masram, 2017).

Sevrien (2015:43) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin bagus. Dalam Hal ini bahwa setiap pengembangan motivasi kerja pegawai akan memberikan pengembangan yang sangat berguna bagi pengembangan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **METODE**

### **Convergent validity**

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur, namun menurut Chin untuk studi tahap pertama dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam studi ini akan dipakai batas *loading factor/outer loading* sebesar 0,5.



Gambar 1. Model penelitian awal

Tabel 1. *Loading factor* masing-masing indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0.584	> 0.50
	X1.2	0.781	> 0.50
	X1.3	0.698	> 0.50
Kepemimpinan	X2.1	0.719	> 0.50
	X2.2	0.741	> 0.50
	X2.3	0.471	Dieliminasi
Kedisiplinan	X3.1	0.707	> 0.50
	X3.2	0.515	> 0.50
	X3.3	0.627	> 0.50
	X3.4	0.695	> 0.50
Motivasi	Y1.1	0.527	> 0.50
	Y1.2	0.796	> 0.50
	Y1.3	0.681	> 0.50
	Y1.4	0.793	> 0.50
	Y1.5	0.716	> 0.50
Kinerja Pegawai	Y2.1	0.802	> 0.50
	Y2.2	0.738	> 0.50
	Y2.3	0.779	> 0.50

*Outer Model* dalam penelitian ini terdiri dari Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi, dan Kinerja yang dijelaskan oleh masing-masing indikator. Hasil pengujian model pengukuran validitas konvergen terlihat pada Tabel 1.

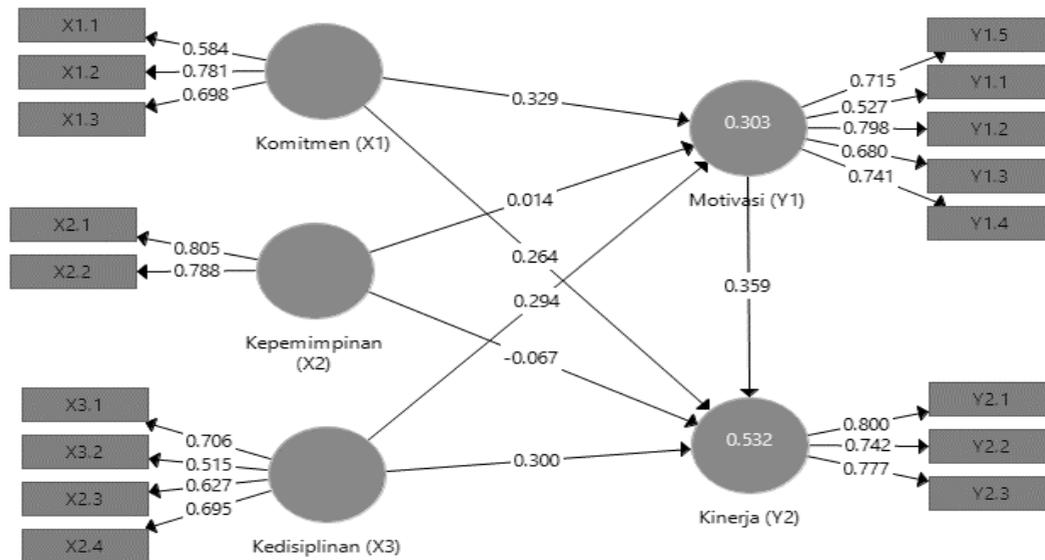
Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan indikator X<sub>1.1</sub>-X<sub>1.3</sub>, keseluruhan indikator memiliki *outer loading* > 0,5, sehingga tidak ada indikator yang harus dikeluarkan dari konstruk (indikator valid).

Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator X<sub>2.1</sub>-X<sub>2.3</sub>. Indikator X<sub>2.1</sub>-X<sub>2.2</sub> memiliki *outer loading* > 0,5 sedangkan indikator X<sub>2.3</sub> memiliki *outer loading* < 0,5

Variabel kedisiplinan kerja diukur dengan menggunakan indikator X<sub>3.1</sub>-X<sub>3.4</sub>. Keseluruhan indikator memiliki *outer loading* > 0,5 sehingga tidak ada indikator yang harus dikeluarkan dari konstruk (indikator valid).

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan indikator  $Y_{1.1}$ - $Y_{1.5}$ . Keseluruhan indikator memiliki *outer loading* > 0,5 sehingga tidak ada indikator yang harus dikeluarkan dari konstruk (indikator valid).

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator  $X_{2.1}$ - $X_{2.3}$ . Keseluruhan indikator memiliki *outer loading* > 0,5 sehingga tidak ada indikator yang harus dikeluarkan dari konstruk (indikator valid).



Gambar 3. Model penelitian baru atau lanjut

Pada analisa model pengukuran untuk uji validitas konvergen jika ada beberapa indikator dari masing-masing variabel yang tidak valid, indikator tersebut harus dihapus dari konstruk karena tidak termuat (load) ke konstruk yang mewakilinya dan dilakukan revisi model. Hasil uji *outer loading* menunjukkan masing-masing indikator tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan kecuali indikator ketiga dari variabel Kepemimpinan yaitu kemampuan menjalin hubungan dengan setiap pegawai ( $X_{2.3}$ ) dengan nilai loading factor sebesar 0,471 dibawah nilai 0,50. Sehingga indikator  $X_{2.3}$  tersebut dikatakan tidak valid dan harus dieliminasi dari konstruksi.

Setelah mengeliminasi  $X_{2.3}$ , maka diperoleh model penelitian yang baru atau lanjutan seperti gambar yang diatas

Dari hasil output model penelitian yang baru ditemukan semua nilai loading factor diatas nilai 0,50 dan T-Statistik signifikan >1,96 atau p-value<0,05. Hal ini terlihat dari gambar 3. Resulte for *Outer Loading* dimana *Outer Loading* > 0,50 sehingga instrument penelitian dikatakan memenuhi valid konvergen (*convergent validity*).

Tabel 2. Nilai *outer loading* model pengukuran tahap kedua

Variabel	Outer Loading	Mean of subsamples	Standard deviation
<b>X1</b>			
X1.1	0.584	0.574	0.164
X1.2	0.781	0.771	0.088
X1.3	0.698	0.684	0.114
<b>X2</b>			
X2.1	0.805	0.764	0.194
X2.2	0.788	0.751	0.208
<b>X3</b>			
X3.1	0.706	0.679	0.125
X3.2	0.515	0.503	0.123
X3.3	0.627	0.614	0.111
X3.4	0.695	0.697	0.147

<b>Y1</b>			
Y1.1	0.527	0.528	0.117
Y1.2	0.798	0.785	0.062
Y1.3	0.680	0.669	0.085
Y1.4	0.741	0.731	0.078
Y1.5	0.715	0.705	0.069
<b>Y2</b>			
Y2.1	0.800	0.804	0.036
Y2.2	0.742	0.733	0.080
Y2.3	0.777	0.775	0.059

### Composite reliability

Untuk mengetahui reliabilitas semua konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,70. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil output seluruh konstruk pada variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi dan kinerja pegawai telah memenuhi syarat reliabel karena nilai *composite reliability* > 0,70.

Tabel 3. Nilai *composite reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.732	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.777	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0.732	Reliabel
Motivasi (Y1)	0.824	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0.817	Reliabel

### Pemeriksaan *goodness of fit model*

Pemeriksaan model dengan PLS dimulai dengan melihat nilai  $R^2$  (*R-square*) untuk setiap variabel laten dependen. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi nilai  $R^2$  dengan menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 4. Nilai *R – Square*

Variabel	R – square
Motivasi (Y1)	0,303
Kinerja Pegawai (Y2)	0,532

Pada tabel dapat dilihat nilai  $R^2$  untuk variabel motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,303 dan 0,532. Artinya fenomena atau variasi motivasi dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan kedisiplinan sebesar 30,30 persen ( $0.303 \times 100\%$ ) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi-variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 69,70 persen ( $100\% - 30,30\%$ ). Fenomena atau variasi kinerja pegawai bisa diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi sebesar 53,20 persen ( $0,532 \times 100\%$ ) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 46,80 persen ( $100\% - 53,20\%$ ).

Selain itu untuk melakukan pemeriksaan atau evaluasi *goodness of fit* dapat dilihat pula melalui nilai *Q-square predictive relevance*, guna mengukur seberapa baik nilai pengamatan dihasilkan oleh model dan juga perkiraan parameternya. Perhitungan dilakukan secara manual karena aplikasi perangkat aplikasi *SmartPLS* tidak menyediakan menu khusus untuk menghitung *GoF*. Adapun nilai perhitungan *Q-square* dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R^2_1)(1-R^2_2) \\
 &= 1 - (1-0,532)(1-0,303) \\
 &= 1 - (0,468)(0,697) \\
 &= 1 - 0,326 \\
 &= \mathbf{0,674}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan manual *GoF* diatas berarti variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan sebesar 67,4 persen ( $0,674 \times 100\%$ ) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian ini sebesar 32,6 persen ( $100\% - 67,4\%$ ).

### Pengujian hipotesis

Bentuk Signifikansi keterdukungan hipotesis bisa dipakai perbandingan t-tabel dan t-statistic. Jika nilai t-statistic lebih tinggi dibanding nilai t-tabel berarti hipotesis terdukung untuk tingkat keyakinan 95 persen. Pada program smartPLS dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur.

Tabel 5. Estimasi parameter model struktural

Variabel	Original sample estimate	Mean Of Sub Sampels	Standart Deviation	T-Statistik	P-Values	Kesimpulan Terhadap Hipotesis
Komitmen Organisasi □ Motivasi	0.329	0.327	0.125	2.638	0.009	Diterima
Kepemimpinan □ Motivasi	0.014	0.026	0.112	0.124	0.902	Ditolak
Kedisiplinan □ Motivasi	0.294	0.319	0.120	2.451	0.015	Diterima
Komitmen Organisasi □ Kinerja Pegawai □ □	0.264	0.266	0.112	2.359	0.019	Diterima
Kepemimpinan □ Kinerja Pegawai	-0.067	-0.049	0.086	0.780	0.436	Ditolak
Kedisiplinan □ Kinerja Pegawai	0.300	0.313	0.127	2.358	0.019	Diterima
Motivasi □ Kinerja Pegawai	0.359	0.343	0.105	3.421	0.001	Diterima

Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa bentuk signifikansi keterdukungan hipotesis bisa dipakai perbandingan t-tabel dan t-tatistik. Jika nilai t-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen), maka nilai t-tabel untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) adalah >1,96. Maka jika nilai t-statistic >1,96, maka hipotesis penelitian terbukti. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Hipotesis pertama (H1), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koofisien 0,329 dan t-statistic sebesar 2,638 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H1). Penelitian yang mendukung bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi ini dilakukan oleh Sevrien, (2015:60) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi.

Hipotesis kedua (H2), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koofisien 0,014 dan t-statistic sebesar 0,124 (signifikan) yang berarti menolak hipotesis kedua (H2) Salah satu penelitian yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja ini dilakukan oleh Regina, (2014:92-93), yang menyatakan bahwa kepemimpinan baik secara sebagian - bagian maupun serentak dengan variabel lain berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Hipotesis ketiga (H3), menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koofisien 0,294 dan t-statistic sebesar 2,451 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H3) Hubungan positif antara kedisiplinan dan motivasi tersebut di dukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah penelitian Andy, (2014), menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh langsung positif dan signifikan baik secara sebagian-bagian maupun bersama - sama bersama variabel lain terhadap motivasi kerja.

Hipotesis keempat (H4), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koofisien 0,264 dan t-statistic sebesar 2,359 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H4) Selain itu didukung oleh studi yang dilakukan oleh Ferry, (2015) dan Sevrien (2015) yang memberitahukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan baik secara sebagian - sebagian maupun bersama-sama variabel lain terhadap motivasi kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kelima (H5), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koofisien -0,067 dan t-statistic sebesar 0,780 (signifikan) yang berarti menolak hipotesis kelima (H5) Penelitian yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dilakukan oleh Regina (2014), dan (Sundoro Yekti, 2013), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan organisasi.

Hipotesis keenam (H6), menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien 0,300 dan t-statistic sebesar 2,358 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H6) Kajian empirik yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai dilakukan oleh Ferry Yulian, (2014), Andy Saputra, (2014) dan Sevrien (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketujuh (H7), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien 0,359 dan t-statistic sebesar 3,421 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H7) Pendapat di atas, di dukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya di antaranya adalah penelitian Sevrien (2015) dan (Retno (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dalam hasil penelitian dimana hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan jumlah indikator dalam merefleksikan variabel yang ada sehingga belum mencakup kebutuhan fenomena yang terjadi. Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Kepemimpinan memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan Kinerja pegawai dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan Motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Komitmen Organisasi membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Komitmen Organisasi membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur

Motivasi membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andy Saputra, R. N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang. *JurnalEconomica*, 2(2), 134–143. <https://doi.org/10.22202/economica.2014.v2.i2.226>
- Ayu Retno Triastuti, H.M.Z.Arifin, D. Z. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 7 No 1(8453-8467 ISSN 2541-674x,). Retrieved from [ejournal.an.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id)
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber Daya Manusia (Human Resource Management) (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ferry Yulian. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Badan eluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda). *Jurnal Kinerja*, 12 No 1.
- Hamali, S., Suci, R. P. N., Utami, A. F., Hanisman, & Arga, F. (2017). Using analytic hierarchy process and Decision Tree for a production decision making. In *Proceedings of 2016 International Conference on Information Management and Technology, ICIMTech 2016*. <https://doi.org/10.1109/ICIMTech.2016.7930355>
- Luthans, F. (2013). Human Behavior. In *Prilaku Organisasi*. New York: Mc Graw-Hill-Irwin.
- Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Professional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher,.

- Regina, D. B. P. dan F. A. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 3 No 1, 91–103.
- Robbins, S. . dan T. A. J. (2017). *Organization Behaviuor* (Edisi 17). England: Pearson Education Limited.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnaln Mandiri - Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 248–271.
- Sevrien Erwina Arumbayati. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Mulawarman: Samarinda.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sundoro Yekti. (2013). Yekti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 336. *Jurnal Paradigma*, Vol. 1 No. 3, Desember 20 12:336-356, 336–357.
- Suryadi, A., & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 04(02), 166-180., 166–180.
- Suwatno dan Donni. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. In *Performance is ouput derives from processes, human otherwise* (p. 196).
- Wijaya, C. (2017). *Prilaku Organesai*. (N. S. Chaniago, Ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yulk Gery. (2013). *Leadership In Organization-University of Albany State University of New York* (8th ed.).