

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TAKALAR

Suryani^{*1}, Sylvia², Andi Ririn Oktaviani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}suryani@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³ririn@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Komitmen, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar 2) pengaruh secara simultan Komitmen, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 74 orang pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial komitmen, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa Komitmen, motivasi dan disiplin mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Secara simultan Komitmen, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Komitmen, Motivasi Disiplin Dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze 1) partial commitment, motivation and discipline on the performance of employees of the Regional Financial Management Agency of Takalar Regency 2) the simultaneous influence of commitment, motivation and discipline on the performance of employees of the Regional Financial Management Agency of Takalar Regency.

This research was conducted on employees at the Regional Financial Management Agency of Takalar Regency. The sample was determined using saturation, namely 74 employees at the Regional Financial Management Agency of Takalar Regency. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results concluded that: partially commitment, motivation and discipline have a positive and significant effect on the performance of the Takalar Regency Regional Financial Management Agency employees. This means that commitment, motivation and discipline are able to improve the performance of the Takalar Regency Regional Financial Management Agency employees. Simultaneously, commitment, motivation and discipline have a positive and significant effect on the performance of the Takalar Regency Regional Financial Management Agency employees. Partially, it shows that the commitment variable has a dominant influence on the performance of the employees of the Regional Financial Management Agency of Takalar Regency. This shows that the better the commitment, the more the performance of the employees of the Regional Financial Management Agency of Takalar Regency will improve.

Keywords: Commitment, Discipline Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah komitmen. Komitmen merupakan ketetapan hati seseorang terhadap sesuatu. Komitmen menjadi sesuatu yang penting dikarenakan dapat menilai tingkat keseriusan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Begitu pula terhadap sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu ketetapan suatu pegawai terhadap suatu organisasi serta seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dalam mendukung kemajuan suatu organisasi.

Dalam teori serta studi mengenai perilaku organisasi terdapat beragam definisi mengenai komitmen salah satunya Luthans dalam Sutrisno (2015) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen merupakan tingkat keterlibatan secara psikologis anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi menurut Mowdays, Steers dan Porter dalam Sutrisno (2015).

Komitmen organisasi adalah “sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktifitas”. Robbins dan Judge (2013) juga mengungkapkan sejumlah penelitian menghasilkan adanya hubungan antara komitmen dengan kinerja yang lebih kuat bagi pegawai baru dan cenderung melemah untuk pegawai yang memiliki pengalaman lebih. Komitmen merupakan keterlibatan secara aktif dan merasa tidak tertekan dikarenakan tertarik akan organisasi tersebut.

Peningkatan kinerja organisasi juga di tentukan oleh motivasi pegawai. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

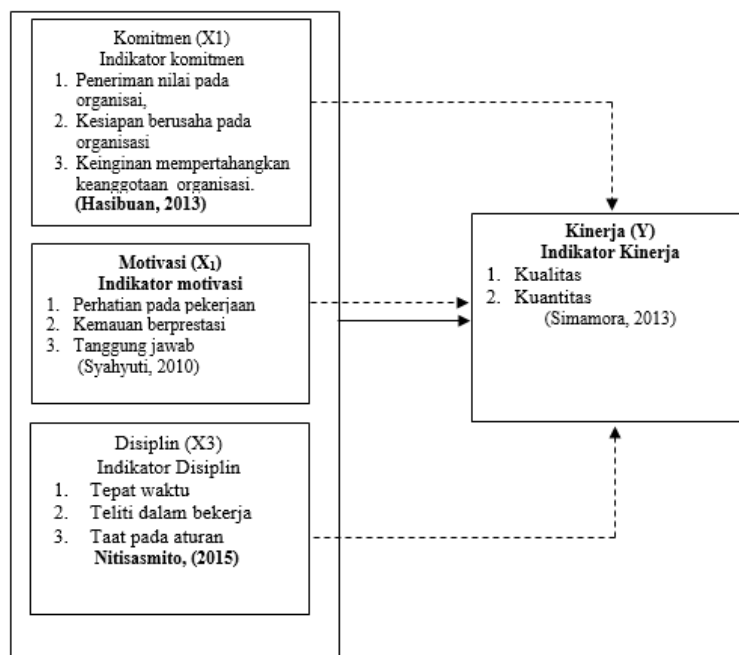
Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan

organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2015). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar masih perlu ditingkatkan, pelaksanaan tugas yang masih belum maksimal, penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, motivasi pegawai kadang mengalami penurunan, keterlambatan dalam melaksanakan tugas dan hal lainnya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Komitmen, Motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar .
2. Komitmen, Motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar .
3. Variabel Komitmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap

kinerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian exploratory yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan explanatory yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan Nopember sampai Desember 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar berjumlah 74 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada Pegawai Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar berjumlah 74 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen(X₁)			
X _{1.1}	0,710	0,227	Valid
X _{1.2}	0,738	0,227	Valid
X _{1.3}	0,714	0,227	Valid
X _{1.4}	0,668	0,227	Valid
X _{1.5}	0,605	0,227	Valid
X _{1.6}	0,738	0,227	Valid
X _{1.7}	0,720	0,227	Valid
X _{1.8}	0,583	0,227	Valid
X _{1.9}	0,698	0,227	Valid
Motivasi kerja (X₂)			
X _{2.1}	0,744	0,227	Valid
X _{2.2}	0,720	0,227	Valid
X _{2.3}	0,757	0,227	Valid
X _{2.4}	0,667	0,227	Valid
X _{2.5}	0,790	0,227	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2,6}	0,758	0,227	Valid
X _{2,7}	0,667	0,227	Valid
X _{2,8}	0,584	0,227	Valid
Disiplin(X₃)			
X _{3,1}	0,699	0,227	Valid
X _{3,2}	0,702	0,227	Valid
X _{3,3}	0,714	0,227	Valid
X _{3,4}	0,733	0,227	Valid
X _{3,5}	0,613	0,227	Valid
X _{3,6}	0,591	0,227	Valid
X _{3,7}	0,583	0,227	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,721	0,227	Valid
Y ₂	0,693	0,227	Valid
Y ₃	0,619	0,227	Valid
Y ₄	0,718	0,227	Valid
Y ₅	0,760	0,227	Valid
Y ₆	0,585	0,227	Valid
Y ₇	0,662	0,227	Valid
Y ₈	0,835	0,227	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Komitmen (X ₁)	0,860	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,863	Reliabel
Disiplin(X ₃)	0,781	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,852	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Komitmen (X₁), komitmen (X₂), disiplin(X₃) dan kinerja pegawai (Y). di

bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	-2,173			
Komitmen (X ₁)	0,466	7,111	1,994	0,000
Motivasi kerja (X ₂)	0,253	3,879	1,994	0,000
Disiplin(X ₃)	0,307	3.357	1,994	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -2,173 + 0,466X_1 + 0,253X_2 + 0,307X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar -2,173. Artinya jika variabel Komitmen (X₁), motivasi kerja (X₂), dan disiplin (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -2,173.
2. Variabel Komitmen (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,466. Komitmen (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,466.
3. Variabel motivasi kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,253. Artinya motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,253.
4. Variabel disiplin (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,307. Artinya disiplin(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai disiplinmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,307.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Komitmen(X ₁)	7,111	0,000
Motivasi kerja (X ₂)	3,879	0,000
Disiplin(X ₃)	3.357	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar
 Hasil pengujian Komitmen (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,111 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,111 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar
 Hasil pengujian motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,879 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,879 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar
 Hasil pengujian disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.357 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3.357 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.575	3	157.525	108.893	0.000 ^b
	Residual	101.262	70	1.447		
	Total	573.838	73			
a. Dependent Variable: Total_Y1						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebe108.893 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebe108.893 $>$ f_{tabel} sebesar 2,50 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulanya adalah secara simultan Komitmen (X_1),

motivasi kerja (X₂) disiplin(X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar .

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Komitmen (X ₁)	0,253	0,000
Motivasi kerja (X ₂)	0,287	0,000
Disiplin(X ₃)	0,239	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komitmen (X₁), motivasi kerja (X₂) dan disiplin(X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar adalah variabel komitmen (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,253, kemudian variabel motivasi kerja (X₂) dengan nilai 0,287, dan variabel terendah adalah variabel disiplin(X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,239.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalardapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.907 ^a	0.824	0.816	1.203

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.16 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,824 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Komitmen (X₁), motivasi kerja (X₂), disiplin (X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,824 atau 82,4 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komitmen(X₁), motivasi kerja (X₂), disiplin (X₃) Sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Komitmen nilai $t_{hitung} (7,111) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Ansar (2013), pengaruh komitmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 75 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini juga sesuai dengan temuan penelitian Ahmadi (2014) tentang pengaruh motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 47 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, komitmen dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan motivasi, komitmen dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen merupakan ketetapan hati seseorang terhadap sesuatu. Komitmen menjadi sesuatu yang penting dikarenakan dapat menilai tingkat keseriusan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Begitu pula terhadap sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu ketetapan suatu pegawai terhadap suatu organisasi serta seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dalam mendukung kemajuan suatu organisasi. Tingkat absensi yang tinggi serta adanya jumlah *turn over* pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen yang tinggi di dalam pegawai tersebut untuk memajukan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Selain itu juga Summers dan Acito dalam Sutrisno (2015) secara umum mendefinisikan sebagai tingkat keterlibatan secara psikologis anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah “sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktifitas.

komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan pengertian lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki pegawai untuk tetap loyal terhadap organisasi dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi

tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai $t_{hitung} (3,879) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hasil Ananda Febriani, 2022. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus DP3A Kota Parepare). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 34 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare (2) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Temuan penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian Haedar Dahlin, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan deskriptif explanatory research. Penelitian berlangsung di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Barru selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Sampel adalah seluruh populasi yang diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh) sehingga sampel sebanyak 81 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Metode analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi secara harfiah diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi juga sering diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau

pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 2016) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (prestasi kerja).

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai t_{hitung} (3.357) > t_{tabel} (1,994) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Penelitian Hendrawan (2011) tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Pare-Pare. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai..

Budiawan, (2013) Pengaruh Komitmen, motivasi, dan disiplin terhadap Peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Komitmen, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Hurlock (2017) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para

pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2017) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberaniaan pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Pengaruh Komitmen, motivasi kerja dan disiplin secara simultan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -2,173 artinya jika nilai variabel bebas (Komitmen, komitmen, dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -2,173.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $108.893 > F_{tabel} 2,50$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Komitmen, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Haedar Dahlin, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan deskriptif explanatory research. Penelitian berlangsung di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Barru selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Sampel adalah seluruh populasi yang diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh) sehingga sampel sebanyak 81 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Metode analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (2) disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Komitmen, motivasi kerja, dan disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan

- signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
2. Komitmen, motivasi kerja dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
 3. Variabel komitmen merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176-183.
- Asniwati, A. (2022). The Effect of Motivation, Training and Incentives on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(1), 01-13.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P.M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. ANDI. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P., Timothy, A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.