
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIEMPAT NEMPU
HULU, SIDIKALANG**

Berga Simangunsong, Elperida Sinurat, Winarto
Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: elperidajsinurat@yahoo.com

ABSTRACT

Performance is an important and interesting part because of its proven benefits, employee performance is the result of a complex process, and is influenced by factors originating from internal and external factors. Good employee performance is the hope of every company that employs these employees. In conducting the research, the authors examined the Office of the Head of the Siempat Nempu Hulu District, Sidikalang which is located at Jl. Sidikalang-Tigalingga, KM 11, Siempat Nempu Hulu, Dairi Regency, North Sumatra 22251. When the research was conducted in December 2020 until the study was completed. The population in this study which is used is the population as a whole (100%) because the number of employees in the Siempat Nempu Hulu District Head Office, Sidikalang is 30 people and it is less than 100 employees. The results showed the value of $F_{count} > F_{table}$ 3.35 and the value of Sig is 0.000 < 0.05, so work discipline, commitment, motivation together or simultaneously have a significant effect on employee performance. This is indicated by the coefficient of determination (R-Square) is 0.761. This value can be interpreted that the variables of work discipline, commitment, and motivation can affect employee performance by 76.1%, the remaining 100% - 76.1% = 23.9% is explained by other variables or factors.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menjalankan tugas perusahaan maupun instansi dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi tersebut dapat dicapai.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan dalam diri pegawai dapat dibina yang bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, bertindak dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja sangat penting karena dengan adanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, maka akan

menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, pegawai akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan pada pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang kuat serta yang timbul dari diri sendiri, maka keinginan untuk melakukan sesuatu akan tinggi juga.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.
2. Mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.
3. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.
4. Mengetahui apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan atau instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan yang bermanfaat untuk mengambil suatu kebijakan.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini menambah pengetahuan peneliti tentang sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya.
4. Khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mathis (2016:17) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013:19), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya. Sedangkan menurut Mathis (2016:81) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja.

Indikator kinerja menurut Mathis (2016:93) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dari hasil

Kinerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas dari hasil

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemampuan untuk bekerja sama

Kerja sama merupakan kemampuan bekerja bersama menyelesaikan suatu tugas dengan orang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:444), menyebutkan bahawa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Sedangkan, menurut Hasibuan (2018:193) menyebutkan, disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno(2016:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan

4. Kesadaran terhadap peraturan.

Dilihat dari kesadaran yang bekenan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011:197) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo(2016:430) komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya.

Menurut Steve dalam Kaswan (2018;197) komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja dan

kemauan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen organisasi dapat diukur berdasarkan indikator-indikator menurut Lincoln dalam Darmawan (2014:171) sebagai berikut;

1. Kemauan karyawan

Suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif menekuni bidang pekerjaannya.

2. Kesetiaan karyawan

Bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam menekuni bidang pekerjaannya

3. Perasaan karyawan

Sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

4. Kebanggaan karyawan

Suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik dan optimal.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:141) mengemukakan bahwa: motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan, menurut Robbins (2012:154) menyatakan motivasi sebagai proses dimana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran. Sedangkan, Menurut Luthans (2011:155) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang diawali dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai sasaran atau insentif.

Menurut Herzberg dalam Kaswan (2018:158) untuk mengukur motivasi kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Prestasi yang diraih

Suatu bentuk penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai karena telah berperilaku baik, mampu melakukan suatu keunggulan atau prestasi atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

2. Peluang untuk maju

Suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.

3. Kesempatan bertumbuh

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan perilaku.

Hipotesis

1. H_1 :Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.
2. H_2 :Komitmen organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.
3. H_3 :Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.
4. H_4 :Disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang yang beralamat di Jl. Sidikalang-Tigalingga, KM 11, Siempat Nempu Hulu, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22251. Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2020 sampai dengan April 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang yang berjumlah 30 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan populasi secara keseluruhan (100%) karena jumlah pegawai yang ada di Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang sebanyak 30 orang dan itu kurang dari 100 pegawai.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidak pengaruh Disiplin kerja, Komitmen kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
b_1, b_2, b_3, b_4	= Koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Komitmen Organisasi
X_3	= Motivasi Kerja
e	= <i>standard error</i>

Untuk Uji hipotesis penulis menggunakan Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis T, dan Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

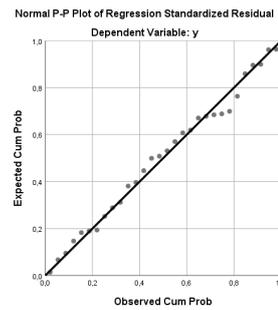
**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22184170
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,066
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

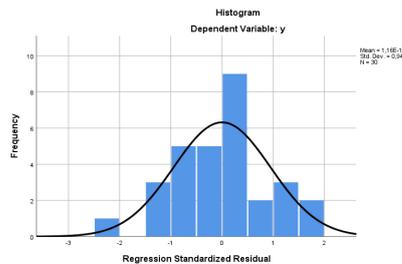
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 1., diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Normal Probability Plot



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	0,654	1,530
Komitmen organisasi	0,646	1,547
Motivasi kerja	0,677	1,477

a. Dependent Variable: Kinerja

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 2., nilai VIF dari Disiplin kerja adalah 1,530, nilai VIF dari Komitmen adalah 1,547 dan nilai VIF dari Motivasi adalah 1,477. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute* residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.693	1.740		.973	.340
Disiplin kerja	-.006	.061	-.024	-.099	.922
Komitmen organisasi	.017	.058	.069	.284	.779
Motivasi kerja	-.009	.056	-.039	-.166	.870

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui nilai Sig. Glejser dari disiplin kerja adalah 0,992 > 0,05, nilai Sig. Glejser dari variabel komitmen adalah 0,779 > 0,05, nilai Sig. Glejser dari variabel motivasi adalah 0,870 > 0,05. Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,110	2,886		1,424	,166
Disiplin kerja	,412	,101	,485	4,097	,000
Komitmen organisasi	,250	,097	,308	2,583	,016
Motivasi kerja	,207	,092	,261	2,246	,033

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4., diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,110 + 0,412X_1 + 0,250X_2 + 0,207X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 4,110 . Nilai tersebut dapat diartikan apabila disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerjaitidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai, maka nilai variabel dependen kinerja pegawai adalah 4,110.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari disiplin kerja adalah 0,412. Nilai tersebut dapat diartikan ketika disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,412.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari komitmen organisasi adalah 0,250. Nilai tersebut dapat diartikan ketika komitmen naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,250.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari motivasi kerja adalah 0,207. Nilai tersebut dapat diartikan ketika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,207.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai

Tabel 5. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456,839	3	152,28	27,656	,000 ^b
	Residual	143,161	26	5,506		
	Total	600	29			

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai F hitung 27,656 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung 27,656 > F tabel 2,975 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka disiplin kerja , komitmen organisasi, motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji *t*)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,110	2,886		1,424	,166
Disiplin kerja	,412	,101	,485	4,097	,000
Komitmen organisasi	,250	,097	,308	2,583	,016
Motivasi kerja	,207	,092	,261	2,246	,033

Berdasarkan hasil uji *t* pada Tabel 6 diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari Disiplin kerja adalah 0,412, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,097 > t$ tabel 2,05, maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui nilai koefisien dari Komitmen Organisasi adalah 0,250, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Komitmen Organisasi adalah $0,016 < 0,05$ dan t hitung $2,583 > t$ tabel 2,05, maka Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui nilai koefisien dari Motivasi Kerja adalah 0,207, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Motivasi Kerja adalah $0,033 < 0,05$ dan t hitung $2,246 > t$ tabel 2,05, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel terikat

**Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,761	,734	2,347

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) adalah 0,734. Nilai tersebut dapat diartikan variabel disiplin kerja, Komitmen,

dan motivasi mampu mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 73,4% sisanya sebesar $100\% - 73,4\% = 26,6\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain seperti lingkungan kerja, stress, kompensasi dan budaya kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Seluruh variabel disiplin kerja, Komitmen organisasi, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 73,4% sisanya sebesar $100\% - 73,4\% = 26,6\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.
2. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, variabel disiplin kerja, Komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui nilai koefisien dari Disiplin kerja adalah 0,412, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan *t* hitung $4,097 > t$ tabel 2,05, maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Diketahui nilai koefisien dari Komitmen organisasi adalah 0,250, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel komitmen organisasi adalah $0,016 < 0,05$ dan *t* hitung $2,583 > t$ tabel 2,05, maka Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Diketahui nilai koefisien dari Motivasi kerja adalah 0,207, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Motivasi kerja adalah $0,033 < 0,05$ dan *t* hitung $2,246 > t$ tabel 2,05, maka Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Mendisiplinkan Pegawai pihak Camat Siempat Nempa Hulu perlu membuat peraturan dan sanksi yang tegas bagi pegawainya yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Sanksi yang dapat diberikan dapat berupa skros atau pemotongan gaji.
2. Pihak Camat Siempat Nempa Hulu harus memberikan sanksi yang tegas untuk para pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu berangkat dan pulang kantor berupa pemotongan uang remunerasi. Selain itu pihak atasan instansi juga harus mentaati waktu dalam berangkat dan pulang kerja, agar dapat menjadi contoh untuk bawahannya dan bawahan pun merasa harus mengikuti jejak atasannya.
3. Pihak Camat Siempat Nempu Hulu sebaiknya mampu memberikan semangat

kerja yang lebih, seperti pemberian bonus berupa liburan dan kenaikan gaji untuk pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Benardin, R. (2018) *Kinerja in Priansa,. Human Resource Managemenet (p.200)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Fahmi, S. F. (202). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau)*. *Journal Humaniora Vol. 4, No.1*, 15-33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate* .Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hezberg (2018). *Motivasi Kerja*. In Kaswan, *Perilaku Organisasi* (p.158). Bandung: Pustaka Setia
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Lincoln (2014) *Komitmen Organisasi in Darmawan,.Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (P.171)*. Surabaya: Pena Semesta.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemem Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, L. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, S. (2018). *Komitmen Organisasi. In Kaswan, Perilaku Organisasi* (p. 197). Bandung: Pustaka Setia.
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh Disipin Kerja Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bakpian Japon Yogyakarta)*. 1-101.
- Philip, T. P. (2016). *Kinerja*. In C. Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan* (pp. 203-204). Bandung: Rosdakarya.
- Retnani, B. D. (2016). *Pengaruh Disiplin Sters Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Madium)*. 1-141.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Aksara.
- Silva, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya-Medan*. 1-85.
- Singodimedjo, M. (2016) *Disiplin Kerja In Sutrisno, Manajaemen Smbcr Daya (p.89-94). Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Siregar, S. (2013). *Stastik Parmetrik Untuk Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : Kencana.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Alfabeta.
- Syafrianna, R. N. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap*