

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG

Hamby Kurniawan¹, Robby Dharma², Bayu Pratama Azka³

hambykurniawan@gmail.com Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Robby_dharma@upiypk.ac.id Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Bayu.pratama.azka@gmail.com Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima bulan 18 Agust 2024

Revisi bulan 25 agust 2024

Diterima bulan 27 sept 2024

Kata kunci:

Motivasi Kerja

Disiplin Kerja

Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasional

ABSTRAK

Dinas Perdagangan adalah sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang diberi kewenangan melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 94 responden. Dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Temuan pada hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, berpengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pengaruh positif dan tidak signifikan melalui Komitmen Organisasional.dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Sehingga intasnsi perlu mengetahui langka untuk mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Pencapaian tujuan instansi dan kemampuan bersaing suatu instansi bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh instansi. Sumber daya manusia yang di maksud yaitu pegawai yang ada dalam sebuah organisasi/instansi. Keberadaan Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan suatu fenomena yang tidak mudah untuk dihilangkan begitu saja, karena tidak seluruh instansi sudah benar-benar siap untuk memiliki pegawai tetap dengan segala konsekuensinya. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidak pastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau instansi langsung mengangkat pegawai tetap.

Keberadaan Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan suatu fenomena yang tidak mudah untuk dihilangkan begitu saja, karena tidak seluruh instansi sudah benar-benar siap untuk memiliki pegawai

tetap dengan segala konsekuensinya. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidak pastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau instansi langsung mengangkat pegawai tetap. Namun, resiko yang mungkin timbul dari Dinas Perdagangan Kota Padang yaitu produktivitas justru akan menurun bila Dinas Perdagangan Kota Padang yang dipilih tidak kompeten dan *wrongman on the wrong place*, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh Dinas Perdagangan Kota Padang. Sebagai akibatnya, kinerja instansi akan menurun sebab keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai termasuk juga kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang di dalam instansi tersebut. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang yang mempengaruhi hal tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Presentase Pencapaian Kinerja Pegawai Periode 2021 – 2022

No	Perilaku	2021	2022	TARGET
1	Orientasi Pelayanan	76,57%	84,52%	100%
2	Integritas	76,03%	84,14%	100%
3	Komitmen	90,38%	83,55%	100%
4	Disiplin	76,15%	84,13%	100%
5	Kerjasama	83,96%	75,83%	100%
6	Kepemimpinan	86,08%	87,11%	100%
	Rata Rata	81,52%	83,21%	100%

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target dari penilaian kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang pada tahun 2021-2022 bahwa pencapaian target kurang maksimal dan tidak terealisasi dengan baik maka berarti terdapat masalah yang menyebabkan turun naiknya kinerja pegawai yang berakibat pada target dari kinerja pegawai tersebut selain motivasi kerja dan disiplin kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional, karena komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Alasan penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Padang, dikarenakan masih banyaknya permasalahan yang terjadi terkait dengan kurang optimalnya kinerja pegawai. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada instansi ini bisa lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional di instansi ini.

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan, pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai (Hasyim et al., 2022). Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Norawati, 2022) yang menemukan hubungan yang positif antara motivasi dengan komitmen organisasional. Faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu disiplin kerja pegawainya. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja yang mampu dihasilkan pegawai juga cenderung rendah (Mubarak, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Estiana et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam capaian kinerja agar dapat terpenuhi sesuai dengan target kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai menurut (Fangiziah et al., 2023) Kinerja pegawai merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

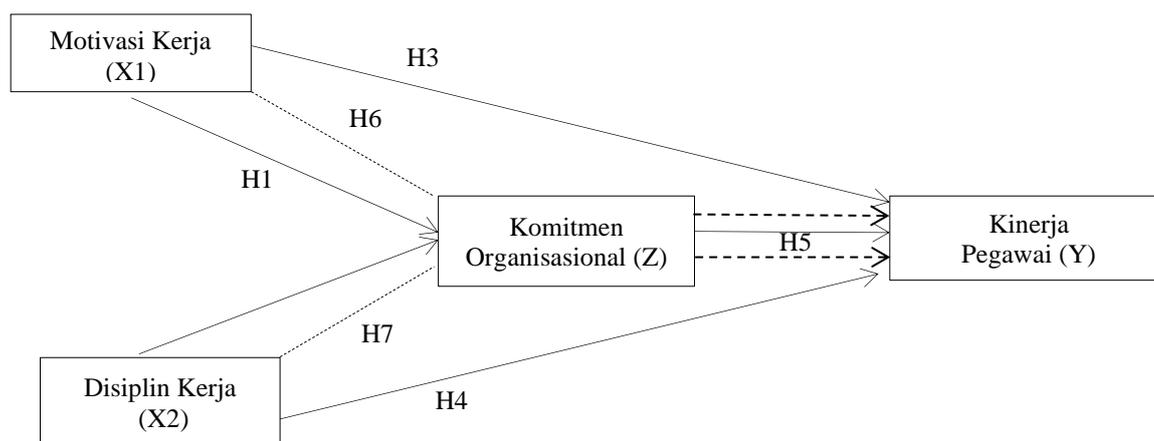
Motivasi Kerja menurut (Sadat et al., 2020) motivasi merupakan pemberian motif atau dapat pula diartikan sebagai sesuatu hal atau keadaan menjadi yang bisa menjadi motif.

Menurut (Mubarak, 2022) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Disiplin Kerja menurut Rivai Dari hasil kajian buku (Agung Prihantoro, 2019) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhu segala peraturan yang ada pada instansi.

Komitmen Organisasional menurut (Mufarrohah & Sumartik, 2022) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H4: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H5: Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H6: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening

H7: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening

METODE

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang yang berjumlah 94 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang yang berjumlah 94 orang..

2. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

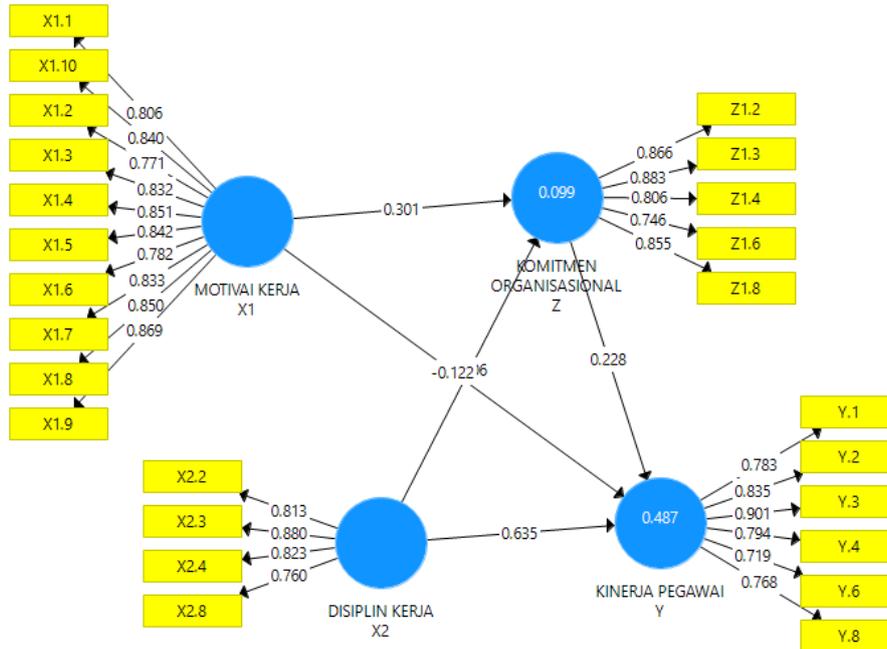
Menurut (Sahir, 2022) pendekatan ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model

a. Uji validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Gambar 2. Outer loadings setelah eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* data dengan menggunakan *Smart PLS* pada gambar 2, untuk menentukan tingkat kelayakan model atau validitas seluruh item pertanyaan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan suatu item atau butir pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *validity test* di atas 0,7. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

b. Uji reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliable dari masing-masing variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel

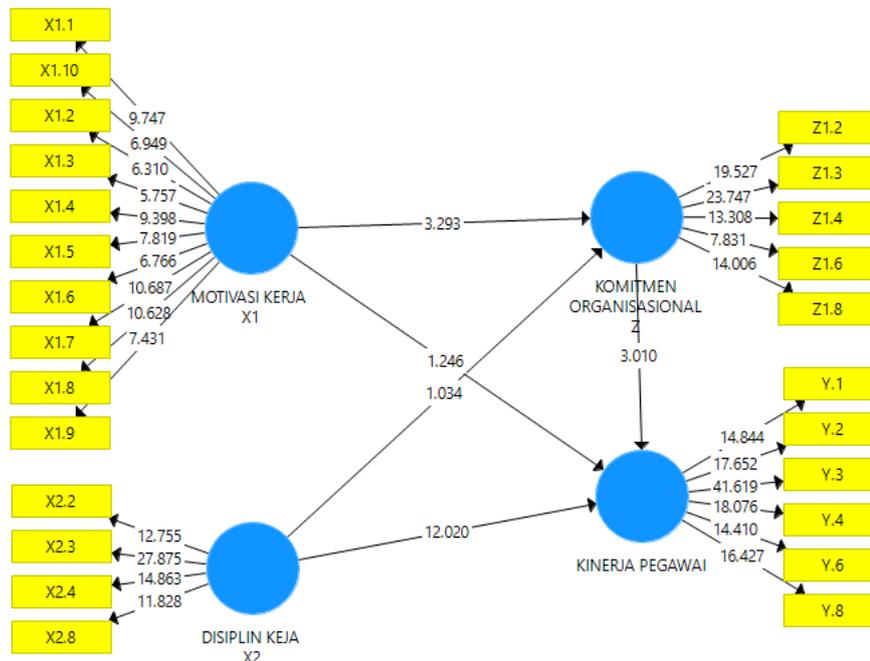
Tabel 2. Report hasil pengujian *reliabilitas*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DISIPLIN KERJA...	0.843	0.870	0.891	0.672
KINERJA PEGA...	0.888	0.898	0.915	0.643
KOMITMEN OR...	0.890	0.915	0.918	0.693
MOTIVASI KERJ...	0.949	0.955	0.956	0.686

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliabel.



Gambar 3. Structural inner model

2. Pengujian Inner model

Berikut sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 3. R square

R Square			
Matriks	R Square	Adjusted R Square	
		R Square	Adjusted R Sq...
KINERJA PEGAWAI_Y		0.487	0.470
KOMITMEN ORGANISASIONAL_Z		0.099	0.079

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,487 yang artinya 48,7% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya yaitu 51,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-square* untuk variabel kinerja komitmen organisasional sebesar 0,099 yang artinya 9,9% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

a. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha Ho diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural pada tabel 4.3 :

Tabel 4. Hasil hipotesis

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
DISIPLIN KERJA_X2 -> KINERJA PEGAWAI	0.635	0.637	0.053	12.020	0.000
DISIPLIN KERJA_X2 -> KOMITMEN ORGANISASIONAL_Z	0.106	0.130	0.103	1.034	0.304
KOMITMEN ORGANISASIONAL_Z -> KINERJA PEGAWAI	0.228	0.240	0.076	3.010	0.003
MOTIVASI KERJA_X1 -> KINERJA PEGAWAI	-0.122	-0.118	0.098	1.246	0.216
MOTIVASI KERJA_X1 -> KOMITMEN ORGANISASIONAL_Z	0.301	0.302	0.091	3.293	0.001

Sumber : Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis yang merupakan pengaruh langsung konstruk konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh konstruk konflik kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional yaitu 0,301 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,293 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,293 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (jhon fernos, 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional yaitu 0,106 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,304 besar dari alpha 5% yaitu $0,304 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,034 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,034 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya semakin tinggi dan baik Disiplin Kerja yang diterapkan pada Dinas Perdagangan Kota Padang maka akan semakin meningkat pula komitmen yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manajemen et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional..

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,122 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai adalah Negatif. Dimana nilai P-Value 0,216 besar dari alpha 5% yaitu $0,216 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,246 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,246 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak. Artinya semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja yang telah ditetapkan Akan tetapi pada penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka Dinas Perdagangan Kota Padang harus menerapkan dan meningkatkan lagi Motivasi Kerja pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai menjadi lebih baik, karena Setiap pegawai dalam menjalankan tugas harus memiliki motivasi, karena motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu yang menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap pegawai yang berbeda satu sama lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Hadi, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,635 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 12,020 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $12,020 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima. Artinya jika disiplin yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Dan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Estiana et al., 2023) mengatakan bahwa Disiplin Kerjapengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,228 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yaitu adalah positif. Dimana nilai PValue 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,010 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $3,010 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abni & Hamdani, 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai.

b. Analisis jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. Result path analysis

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (...)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
DISIPLIN KEJA _X2 -> KOMITMEN O...	0.024	0.029	0.027	0.903	0.369
MOTIVASI KERJA _X1 -> KOMITMEN ...	0.068	0.074	0.033	2.065	0.042

Sumber : Olahan *SmartPLS*, 2023

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional Pegawai yaitu 0,068 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,042 kecil dari alpha 5% yaitu $0,042 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,065 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $2,065 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. Artinya apabila motivasi kerja Pada Dinas perdagangan kota padang diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka komitmen organisasional Juga akan semakin meningkat, dan kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Dinas perdagangan kota padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Norawati, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional yaitu 0,024 yang menunjukkan bahwa arah hubungan

antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,369 besar dari alpha 5% yaitu $0,369 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,903 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,903 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memediasi. Artinya apabila Disiplin Kerja Pada Dinas perdagangan kota padang diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka komitmen organisasional juga akan semakin meningkat, dan kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Dinas perdagangan kota padang

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dirasakan Pegawai maka dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan yang selanjutnya dapat mengakibatkan Komitmen Organisasional berkurang dan berpengaruh negatif, tetapi jika Motivasi dikelola dengan baik maka akan mendorong Pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja karena Pegawai merasa nyaman dan tidak ada tekanan di dalam Instansi. Dengan adanya kesenangan dan kepuasan dalam diri pegawai atas peran dan pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Sementara itu, komitmen organisasional berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara motivasi kerja, disiplin dan kinerja pegawai. Artinya komitmen organisasional tidak hanya di pengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja saja, namun juga memediasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jika instansi dapat mengelola motivasi dan disiplin kerja yang dialami pegawai, maka komitmen organisasional dapat meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi instansi untuk dapat mengelola motivasi dan disiplin kerja yang dialami pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, instansi dapat meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada instansi.

REFERENSI

Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>

Agung Prihantoro. (2019). *PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN*. Deepublish.

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

Fangiziah, E. A., Agung, S., Nurhayati, I., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 144–154.

Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>

Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.

Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.

jhon fernos, I. wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah*

Ilmu, 9(1), 2021. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/212>

Manajemen, J., Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., Wahyuni, S., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, F. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>

Mubarak, M. (2022). *Volume 14 Issue 4 (2022) Pages 763-775 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh motivasi , kepemimpinan , terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi The effect of motivation and lea. 14(4), 763–775.*

Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>

Putri, A., Halim, M., Ode, L., & Fitrah, M. (2022). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. 5(2), 649–658. https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2869*

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

Sahir, S. H. (2022). *BUKU METODELOGI PENELITIAN.*

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>