

Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

*Rima Santika¹ Agus Prasetyanta²

^{1,2} Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel Yogyakarta

*Corresponding Email: rimasantika@student.ukrimuniversity.ac.id

Abstract

This research is entitled "Analysis of the Influence of Discipline, Organizational Commitment, and Motivation on Employee Performance of the Manpower and Transmigration Office of Yogyakarta Special Region". The purpose of this study is to analyze the significance of the influence of discipline, organizational commitment, and motivation on employee performance. This type of research is quantitative research using primary data obtained from questionnaires that have been filled in. The population in this study were all employees of the labor and transmigration office. Sampling using saturated sampling method and obtained as many as 100 research sample respondents. The analytical tools used are Percentage Analysis, Classical Assumption Test, Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, t test, and F test. Based on the results of the analysis, it shows that discipline, organizational commitment, and motivation partially have a significant effect on employee performance. Discipline, organizational commitment, and motivation variables simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Discipline, Organisational Commitment, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* dan diperoleh sebanyak 100 responden sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan yaitu Analisis Persentase, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Uji F. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan asset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, diberi ekstra perhatian serta dipenuhi hak-haknya. Selain itu, sumber daya manusia merupakan partner perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan era globalisasi, sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan kompetensinya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal utama yang menentukan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting bagi perusahaan adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Masuk ke dalam tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mewujudkan tujuannya efektif dan efisien. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator-indikator

kedisiplinan adalah kehadiran, disiplin jam kerja, serta administrasi. Dalam efektivitas kinerja karyawan kedisiplinan karyawan merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam bekerja. Karena jika karyawan disiplin maka kinerja karyawan memuaskan, sedangkan jika tidak disiplin maka kinerja karyawan mengalami kemunduran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen pada organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen dalam organisasi akan membuat seseorang ingin memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana tempat seseorang tersebut bekerja. Komitmen tinggi dimiliki Karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, Seberapa besar komitmen yang dimiliki seseorang apabila tidak didukung motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan Suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Adanya motivasi akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja maka akan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik lagi. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat menyebabkan berkurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya imbalan yang pantas membuat karyawan bekerja ala kadarnya dan ini berimbas kepada pencapaian perusahaan tiap bulannya padahal timbal balik yang setimpal bisa menjadikan acuan motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan bisa bekerja lebih optimal.

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Hendra Nazmi (2020). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, perusahaan harus memperhatikan tuntutan karyawan agar kepuasan karyawan terpenuhi sehingga kinerja karyawan dapat tetap stabil.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator-indikator kedisiplinan adalah kehadiran, disiplin jam kerja, serta administrasi. Kedisiplinan sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapai nya. tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2009:194) dalam Hendra Nazmi (2020), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain a. Tujuan dan Kemampuan; b. Teladan Pimpinan; c. Balas Jasa; d. Keadilan; e. Waskat; f. Sanksi Hukuman; g. Ketegasan; h. Hubungan Kemanusiaan

2. Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stepen.P Robbins (2001:119) dalam Wildan (2016) Memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Komitmen organisasi juga dapat digambarkan berupa kedekatan emosi, keterlibatan, dan identifikasi individu dalam pelaksanaan operasional organisasi. Kedekatan emosi tersebut mendorong seorang anggota tetap ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut. komitmen pada organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Mayer (1990) dalam Camela Ikey Badhoeg Dadie (2016), ada beberapa komponen dalam komitmen, antara lain a. Affective; b. Continuance; c. Normative.

3. Motivasi

Motivasi merupakan Suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Motivasi merupakan kemauan untuk bertindak, setiap orang dapat dimotivasi oleh banyak motivasi yang berbeda. Di tempat kerja perlu mempengaruhi motivasi karyawan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Samsudin (2010:281) dalam Chusnah dan Heni Purwanti (2019), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Gibson (2006) dalam Wildan (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan

kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya kinerja yang diraih. Ada beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi, antara lain a. Kebutuhan fisik; b. Keamanan; c. Penghargaan; d. Aktualisasi diri.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) dalam Kawiana (2018) kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja dapat diartikan sebagai "suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu". Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan. Indikator-indikator kinerja adalah kedisiplinan, kualitas, dan loyalitas. Jadi, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Robbins (2006) dalam Irawati Nur (2020) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu a. Kualitas; b. Kuantitas; c. Ketepatan waktu; d. Efektivitas; e. Kemandirian; f. Komitmen kerja.

5. Hipotesis

a. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:193) dalam Evi Fitrotun Najiah (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam efektivitas kinerja karyawan kedisiplinan karyawan merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam bekerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian

diatas , hipotesis yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

H-1 : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt (2009:77) dalam Nelli Molida Harahap (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai Hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Van Scooter (2000) dalam Camela Ikey Badhoeg Dadie (2016) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Komitmen organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas , hipotesis yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

H-2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Winardi (2009) dalam Wildan (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi bisa datang dari dalam diri seseorang, bukan memotivasi karyawan untuk bekerja sama bagi perusahaan, tetapi berupa kesadaran akan pentingnya manfaat dari apa

yang mereka lakukan tanpa adanya motivasi tujuan perusahaan tidak akan tercapai, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat memastikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong di belakang mereka yang bekerja untuk hasil yang terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H-3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

d. Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:193) dalam Evi Fitrotun Najiah (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam efektivitas kinerja karyawan kedisiplinan karyawan merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam bekerja. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Colquitt (2009:77) dalam Nelli Molida Harahap (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai Hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat digambarkan berupa kedekatan emosi, keterlibatan, dan identifikasi individu dalam pelaksanaan operasional organisasi. Kedekatan emosi tersebut mendorong seorang anggota tetap ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut. Motivasi merupakan kemauan untuk bertindak, setiap orang dapat dimotivasi oleh banyak motivasi yang berbeda. Di tempat kerja perlu mempengaruhi motivasi karyawan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Samsudin (2010:281) dalam Chusnah dan Heni Purwanti (2019), mengemukakan bahwa Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

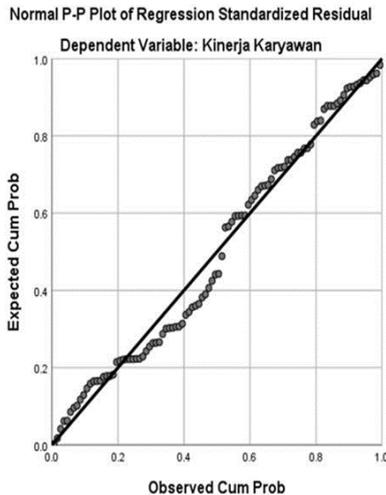
H-4 : Kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berpusat pada analisis, dilakukan dengan sistematis dan konsisten, bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran. Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden berdasarkan karyawan yang bekerja pada Perusahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh dengan memakai semua populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer diperoleh langsung dari objek yang diteliti melalui kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibagikan untuk dijawab oleh responden guna memperoleh data informasi tertulis tentang tanggapan responden mengenai kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert, yaitu membagi pertanyaan ke dalam 5 kategori penilaian yang dikualifikasikan dengan memberi bobot penilaian. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di perusahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.. Dengan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang secara logis terkait dengan pertanyaan dalam penelitian yaitu mengenai kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas dapat dilihat titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan persebarannya dekat dengan garis diagonal. Dengan demikian, gambar diatas menunjukkan bahwa penelitian data terdistribusi dengan normal.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.			
1	(Constant)	21.949	2.950			7.441	.000		
	Kedisiplinan	-.350	.113	-.305		-	.003	.965	1.036
	Komitmen Organisasi	.004	.101	.004		3.085	.969	.993	1.008
	Motivasi	.112	.092	.121		1.219	.226	.958	1.044

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

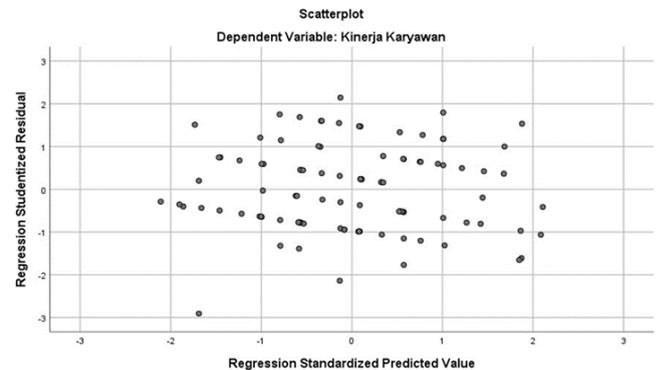
Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat untuk nilai-nilai dari setiap variabel.

a. Nilai toleran dari variabel kedisiplinan sebesar 0,965 yang berarti lebih besar dari 0,1. untuk nilai VIF sebesar 1,036 yang berarti nilai VIF variabel kedisiplinan lebih kecil dari 10.

b. Nilai toleran dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,993 yang berarti lebih besar dari 0,1. untuk nilai VIF sebesar 1,008 yang berarti nilai VIF variabel komitmen organisasi lebih kecil dari 10.

c. Nilai toleran dari variabel motivasi sebesar 0,958 yang berarti lebih besar dari 0,1. untuk nilai VIF sebesar 1,004 yang berarti nilai VIF variabel motivasi lebih kecil dari 10.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 menunjukkan bahwa scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1	(Constant)	7.761	1.155		6.720
	Kedisiplinan	.402	.054	.600	7.426

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai konstanta sebesar 7,761 yang berarti apabila variabel kedisiplinan (X)

bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 7,761. Koefisien regresi dari variabel kedisiplinan (X) sebesar 0,402. hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kedisiplinan satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,402 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.581	.886		14.19	.000
	komitmen organisasi	.203	.048	.393	4.236	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai konstanta sebesar 12.581 yang berarti apabila variabel komitmen organisasi (X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 12.581. Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X) sebesar 0,203. hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.509	1.414		6.726	.000
	Motivasi	.334	.069	.438	4.819	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai konstanta sebesar 9.509 yang berarti apabila variabel motivasi (X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 9.509. Koefisien regresi dari variabel motivasi (X) sebesar 0,334. hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Analisis regresi berganda sebuah metode pendekatan untuk memprediksi variabel dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen. Dalam regresi berganda semua variabel independen dimasukkan secara bersamaan dalam perhitungan. Tujuan peneliti menggunakan analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.949	2.950		7.441	.000
	Kedisiplinan	-.350	.113	-.305	-3.085	.003
	Komitmen Organisasi	.004	.101	.004	.039	.969
	Motivasi	.112	.092	.121	1.219	.226

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai konstanta sebesar 21.949 yang berarti apabila variabel kedisiplinan, komitmen organisasi, dan motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 21.949. Koefisien regresi dari variabel kedisiplinan sebesar -0,350. hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kedisiplinan satu-satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,350. Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,004. hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,004. Koefisien regresi dari variabel motivasi sebesar 0,112. hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112.

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 6

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.937	3	8.979	3.319	.023 ^b
	Residual	259.703	96	2.705		
	Total	286.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F hitung sebesar 3.319 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 ^a	.094	.066	1.645

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa R square yang diperoleh sebesar 0,094. Hal ini menyatakan bahwa 09,4 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, komitmen organisasi, serta motivasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 26 dapat memperlihatkan hasil sebagai berikut

1. H-1 Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa

hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,426 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung $>$ t tabel $7,426 > 1,66088$ maka H_1 diterima.

2. H-2 Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,236 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung $>$ t tabel $4,236 > 1,66088$ maka H_2 diterima.

3. H-3 Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,819 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung $>$ t tabel $4,819 > 1,66088$ maka H_3 diterima.

4. H-4 Diduga Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis bahwa hipotesis 4 dengan nilai hasil koefisien variabel kedisiplinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan sebesar 0,094 (09%). Hipotesis dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk kinerja karyawan (Y) adalah $(3.319 > 2,70)$. Dengan demikian kedisiplinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama akan meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Hipotesis pertama yaitu variabel kedisiplinan diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yaitu variabel komitmen organisasi diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yaitu variabel motivasi diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi pun berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

REFERENSI

- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study pt.pln (persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Amilin, Rosita Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*. JAAI Vol.12. No.1.
- Anwar Prabu. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Camela Ikey Badhoeg Dadie & Rini Nugraheni. (2016). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Vriabel Intervening*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Chusnah & Heni Purwanti. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SGI*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1.
- Derita Qurbani. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada YPAC Jakarta Selatan*. *Manajerial*, Vol 12 No.2 [.http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial](http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial).
- Dian Sulistya Anggara, (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta*. <http://eprints.uty.ac.id/id/eprint/6157>
- Evi Fitrotun Najiah. (2016). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UPK*

- Kecamatan Turi. *Jurnal EKBIS/Vol.XVI/No.2*.
- Hasibuan, S. P. Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendra Nazmi. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.TRIKOMSEL OKE TBK MEDAN. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen. Vol.2 No.2*.
- Heriyanto. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Mangkunegara
- Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati & Epsilandri Septyarini. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal manajemen dan sains (6)1, 130-137. Program Magister Manajemen Universitas Batanghari*.
- Irawati Nur. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Effect Of Discipline And Vocational Training On Employee Performance). *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA) Vol.3 No1, 48-63*.
- Lindawati & Djaelani Susanto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi Vol.1, No.3, pp.69-79*.
- Nelli Molida Harahap, Budi Krianto, Veronika Dumaria, Asikin Kesuma, & Surya Gunawan (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan*. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume 2, No 2*.
- Nur Fajar Pono, Syamsul Hadi, & Kusuma Chandra Kirana. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Derah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 5, No. 1*.
- Suryaman & Nindia, (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya- Merak. *Jurnal Manajemen e-ISSN 2627-7872/2088-8554. Volume 11 No 2*.
- Sutrisno. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Satua Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ultra Ari Kusriadi, Alfian (2018). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI FINANCE, TBK Cabang Padang.
- Wildan (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Moyivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE PASAMAN. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2, No 3*.