**ARTIKEL**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJALENGKA**

**CHANTIKA MARADIANA**

**NPM : 208020014**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif serta implikasinya terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi institusi tersebut dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang didasarkan pada pencapaian motivasi melalui disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan kuisioner disertai dengan Teknik observasi dan kepustakaan. Teknik pengambilan sampel dengan Teknik sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 47 responden. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2023. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dibantu dengan menggunakan software *IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen afektif, dan kinerja pegawai masuk dalam kategori kurang baik. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan serta komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Afektif, dan Kinerja Pegawai

# *ABSTRACT*

*Chantika Maradiana, The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Affective Commitment and Its Implications on the Performance of the State Civil Apparatus Office of Investment and Integrated Services of One Door in Majalengka Regency, under the guidance of Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, M.S., as the main supervisor and Dr. H. Tete Saepudin, SE., M.Si., as the mentoring assistant.*

*This study aims to identify and analyze the effect of work discipline and work motivation on affective commitment and its implications for the performance of the State Civil Apparatus Office of Investment and Integrated Services of One Door in Majalengka Regency. The results of this study can be used as input for these institutions in their efforts to solve problems related to work discipline and work motivation on affective commitment and their implications for employee performance.*

*The research method used is descriptive verification analysis with a quantitative approach. The data collection used was interviews with questionnaires accompanied by observation and literature techniques. The sampling technique uses a saturated sample technique where all members of the population are sampled, totaling 47 respondents. The data analysis technique uses Path Analysis assisted by using IBM SPSS Statistics 25 software.*

*The results of the research show that in general work discipline, work motivation, affective commitment, and employee performance fall into the unfavorable category. Work discipline and work motivation affect affective commitment either partially or simultaneously and affective commitment affects employee performance.*

***Keywords:*** *Work Discipline, Work Motivation, Affective Commitment, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Satuan Kerja Perangkat Daerah atau yang dikenal dengan SKPD merupakan sumber daya manusia yang menjadi pelaksana dalam fungsi eksekutif yang harus melakukan koordinasi agar penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan, tugas, dan fungsi lembaga. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu organisasi atau instansi pemerintah dalam lingkup lokal atau daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka menyebutkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka yang selanjutnya di singkat dengan DPMPTSP Kabupaten Majalengka merupakan salah satu unsur pendukung tugas Bupati yang memiliki tugas pokok yaitu melakukan penyusunan dan implementasi kebijakan daerah di bidang penanaman modal dan pelaksanaan regulasi daerah dalam bidang pelayanan seperti perizinan ataupun non perizinan, serta melaksanakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh Bupati.

Keberadaan pegawai di lingkungan Dinas yang dalam hal ini adalah DPMPTSP Kabupaten Majalengka menjadi bagian terpenting yang menjadi penggerak organisasi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Sriwidodo dan Haryanto (2015) yang menyatakan bahwa keberadaan pegawai menjadi sebuah penggerak operasi dalam sebuah organisasi, sehingga apabila terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai, maka kinerja organisasi turut meningkat. Untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi tersebut, pegawai perlu di arahkan untuk memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan sikap bertanggung jawab, loyal, serta kedisiplinan yang kuat dalam organisasi (Sriwidodo & Haryanto, 2015).

Pemilihan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Majalengka sebagai lokus dari penelitian yang dilakukan didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu, yaitu pelaksanaan otonomi daerah pasca diberlakukannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian direvisi dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dan terakhir dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2015 yang berbunyi bahwa DPMPTSP berimplikasi positif bagi daerah dalam melakukan pembangunan di segala bidang termasuk kegiatan penanaman modal. Demikian juga keberadaan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan merupakan asset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Dalam menjalankan pekerjaannya, secara kelembagaan DPMPTSP Kabupaten Majalengka memberikan dorongan terhadap pegawainya agar memiliki kesanggupan dalam memberikan kinerja secara optimal khususnya dalam bidang pelayanan perizinan kepada masyarakat. Kesanggupan dalam konteks pelayanan perizinan tercermin dari adanya kesiapan pegawai dalam menjalankan seluruh tugasnya. Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pelayanan publik yang dilakukan oleh pegawai DPMPTSP Kabupaten Majalengka saat ini dirasakan belum memenuhi harapan masyarakat dan bahwa secara umum pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Majalengka belum sepenuhnya mampu menangani janji pelayanan yang sesuai dengan standar yang telah di tetapkan, serta belum sepenuhnya mampu untuk memenuhi keluhan dan pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam rangka akuntabilitas pelayanan publik dan untuk mengetahui kualitas kinerja pelayanan publik adalah melalui Survei Kepuasan Masyarakat. Hal ini sesuai dengan kebijakan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara bidang pelayanan publik melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2014 yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang menyebutkan bahwa Survei Kepuasan Masyarakat adalah kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Fenomena-fenomena tersebut tentu memerlukan perhatian khusus, karena jika permasalahan yang terjadi tidak segera di perbaiki maka tidak menutup kemungkinan bahwa hal tersebut dapat menyebabkan lambatnya pertumbuhan ekonomi, meningkatnya angka pengangguran, dan turunnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kabupaten Majalengka yang di akibatkan oleh mundurnya investor atau pengusaha yang ingin memulai bisnisnya di Kabupaten Majalengka. Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja pegawai sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul: “**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Majalengka**”.

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap disiplin kerja, kompetensi, promosi jabatan, motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

**Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai belum baik dimana masih terdapat penilaian kurang.
2. Kinerja pegawai cenderung kurang optimal, dimana kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai serta kecekatan dalam melakukan tugas pekerjaan belum sepenuhnya terampil.
3. Menunda pekerjaan sampai pimpinan memintanya.
4. Komitmen organisasi pegawai masih rendah, masih perlu mendapatkan daya dorong sebagai penyemangat kerja.
5. Kurang memiliki ikatan emosi yang tinggi dengan Instansi.
6. Akan meninggalkan Instansi tersebut, jika ada penawaran yang lebih baik.
7. Disiplin pegawai relatif rendah, terhadap waktu bekerja yang telah ditentukan oleh kantor.
8. Penggunaan waktu yang kurang efektif dalam melaksanakan tugas.
9. Bekerja kurang sesuai dengan standar yang ditentukan.
10. Motivasi pegawai yang masih kurang dimana masih banyak pegawai yang tidak terdorong untuk berprestasi.
11. Kurangnya motivasi pegawai untuk berkontribusi dalam mewujudkan kemajuan bagi pengembangan organisasi dan peningkatan kompetensi pribadi.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana Motivasi Kerja di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana Komitmen Afektif di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
5. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Afektif pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
7. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Komitmen Afektif pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?
8. Seberapa besar pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan yakni untuk mengetahui serta memperoleh data tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, komitmen afektif dan kinerja pegawai yang tujuan utamanya adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Kondisi Disiplin Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka.
2. Kondisi Motivasi Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka.
3. Kondisi Komitmen Afektif pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka.
4. Kondisi Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka.
5. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen afektif pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka.
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka.
7. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka.
8. Besarnya pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Majalengka.

**Manfaat Penelitian**

Penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya untuk memberikan rekomendasi dalam mengelola sumber daya aparatur melalui peningkatan disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan komitmen dan kinerja pegawai yang ada di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Majalengka. Adapun manfaat lain yang dapat diperoleh dari adanya hasil penelitian ini adalah:

**Manfaat Akademik**

Secara akademik, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yakni untuk memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam hal peningkatan disiplin dan motivasi kerja pegawai dalam upaya untuk meningkatkan komitmen afektif dan kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian ini juga memberikan manfaat berupa pengembangan atau kontribusi terhadap bidang ilmu yang terkait seperti manajemen ataupun manajemen sumber daya manusia khususnya di lingkungan instansi pemerintahan. Dengan harapan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian lain yang serupa.

**Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
2. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa hasil penelitian yang dapat menjadi rujukan untuk melakukan reformasi atau pembaharuan guna untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yang memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen dan kinerja pegawai dalam kegiatannya untuk memberikan pelayanan secara optimal terhadap masyarakat.

Sebagai bahan kajian bagi para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindak lanjuti penelitian ini.

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kualitas kinerja pegawai dapat di tentukan melalui tingginya disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai yang nantinya akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Majalengka. Dalam hal ini, peneliti menilai bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang berperan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif guna untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing aparatur. Bukan hanya itu, disiplin kerja juga menjadi bagian penting yang perlu di terapkan dalam diri setiap individu dalam upayanya untuk menghasilkan kinerja terbaik dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan adanya kedisiplinan, organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Secara umum, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel disiplin kerja dengan komitmen afektif. Dalam hal ini, variabel disiplin kerja yang mempengaruhi variabel komitmen afektif. Karena semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin mendorong terciptanya komitmen pegawai dalam bekerja untuk menuju pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi.

Motivasi memiliki beberapa komponen menurut Sutrisno (2011), yaitu komponen luar dan komponen dalam. Komponen luar menyangkut tujuan apa yang diinginkan oleh pegawai, sedangkan komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan seseorang yang ingin dipuaskan. Untuk itu dapat dicermati, bahwa setiap perbuatan senantiasa karena berkat adanya motivasi yang mendorongnya (Sutrisno, 2011). Hal ini juga didasarkan pada pernyataan yang dinyatakan menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi. Proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama, dan ada banyak faktor yang mempengaruhi.

Namun untuk dapat mengetahui kondisi motivasi seseorang, suatu organisasi dapat melihatnya dari sikap pegawai dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, cenderung akan menunjukkan sikap yang kurang baik seperti tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan tidak memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi, cenderung akan lebih memperlihatkan sikap yang profesional dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, motivasi kerja seseorang akan berdampak bagi individu yang bersangkutan dan organisasi, karena dengan kurangnya motivasi akan merubah sikap dari seorang pegawai dan hal demikian tentu akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Untuk itu diperlukan adanya motivasi kerja untuk memdorong terciptanya komitmen dari pegawai itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rumoning (2018) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Srisinto (2018) dalam penelitiannya, mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pentingnya peningkatan komitmen pada organisasi dalam rangka mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik, demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugas sesuai fungsinya, maka kinerja pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen dalam bekerja, karena komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif terhadap kinerja.

Tidak sedikit pegawai yang mengalami kenaikan dan penurunan kinerja disebabkan oleh faktor-faktor tersebut, diantaranya adalah faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja, motivasi, dan komitmen yang tinggi dalam bekerja akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi karena berkontribusi secara optimal dalam bentuk kinerja dan komitmen yang baik, sedangkan bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja dan motivasi rendah dalam bekerja akan memberikan pengaruh negatif bagi organisasi karena berdampak kepada penurunan kinerja dan komitmennya.

Maka berdasarkan uraian penjelasan di atas, peneliti membuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif serta implikasinya terhadap kinerja pegawai sebagaimana dapat terlihat pada gambar berikut:

**KOMITMEN AFEKTIF**

1. Ketertarikan Emosional
2. Identifikasi
3. Partisipasi

Allen dan Mayer (2016)

**KINERJA PEGAWAI**

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017)

**DISIPLIN KERJA**

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Sutrisno (2011)

Srisinto (2018)

Hasibuan (2016)

Bobby Widyanto (2022)

Ruhanda (2021)

Widi Purnama Sari (2015)

Rumoning (2018)

Widi Purnama Sari, 2015

Sutrisno (2011)

Ruhanda (2021)

**MOTIVASI KERJA**

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need Achievment*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Rivai, Veitzhal dan Sagala (2013)

**Gambar 1
Paradigma Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti menarik hipotesis yakni sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.
4. Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam hal ini karena penulis memperoleh data berupa data kuantitatif, maka pendekatan kuantitatif disini dimaksudkan untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh antar variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen afektif dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Majalengka. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti atau mendeskripsikan suatu peristiwa pada masa sekarang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian**

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan, dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen afektif (Y), dan kinerja pegawai (Z) dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2
Model Analisis Jalur secara Keseluruhan**

Berdasarkan gambar 2 tersebut, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen afektif (Y) baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif (Y) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z).

**Pembahasan Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari analisis disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen afektif dan kinerja pegawai. Tabel 1 dibawah ini merupakan nilai rata-rata, rentang nilai dan kriteria jawaban responden, dimana kriteria jawaban respoden berada pada kriteria jawaban dari cukup baik sampai dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**

**Nilai Rata-Rata, Rentang Nilai, Standar Deviasi**

**dan Kriteria Jawaban Responden**

| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Rentang Nilai** | **Standar Deviasi** | **Kriteria** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Disiplin Kerja | 4,01 | 3,87 s/d 4,26 | 0,558 | Baik Menuju Sangat Baik |
| 2 | Motivasi Kerja | 3,68 | 3,32 s/d 4,06 | 0,472 | Baik Menuju Sangat Baik |
| 3 | Komitmen Afektif | 4,21 | 4,00 s/d 4,64 | 0,400 | Baik Menuju Sangat Baik |
| 4 | Kinerja Pegawai | 3,98 | 3,72 s/d 4,21 | 0,406 | Baik Menuju Sangat Baik |

*Sumber: Diolah Penulis, 2023*

 **Pembahasan Analisis Verifikatif**

Berikut ini akan diuraikan pembahasan analisis verifikatif sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 23,91%. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerjaberpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 10,11%. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka.

1. **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Berdarakan hasil perhitungan menunjukkan nilai R2 adalah sebesar 57,21%. Ini menggambarkan bahwa komitmen afektif dipengaruhi secara simultan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Nilai ini juga mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif diluar faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang ditujukkan oleh *error* varian, sebesar 42,79%.

1. **Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variasi perubahan komitmen afektif mempengaruhi variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 44,2%. Nilai epsilon faktor yang merupakan pengaruh variabel lain di luar model penelitian sebesar 55,8% menunjukkan bahwa menguatnya kinerja pegawai juga ditentukan oleh adanya variabel lain.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif serta Implikasinya terhadap Kineja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Disiplin Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka diinterpretasikan sudah baik namun belum optimal, meskipun demikian masih terdapat kelemahan-kelemahan yang perlu diperbaiki. Misalnya kehadiran di kantor, penggunaan waktu istirahat, kedisiplinan jam kerja, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, ucapan dan perbuatan, serta sikap loyalitas terhadap instansi.
2. Kondisi Motivasi Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka ini diinterpretasikan sudah bisa dikatakan baik meskipun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu kebersamaan di antara pegawai, selain itu pimpinan pada instansi tersebut harus dapat memotivasi pegawai. Disamping itu, instansi juga perlu memberikan dukungan atau apresiasi terkait pelayanan kepegawaian, dan pemberian kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang.
3. Komitmen afektif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka ini diinterpretasikan sudah bisa dikatakan baik, karena pada dasarnya komitmen afektif merupakan suatu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen afektif di DPMPTSP Kabupaten Majalengka masih perlu diperhatikan. Mengingat masih ada pegawai yang tidak merasa nyaman ketika berada dan bekerja di kantor, tidak merasakan adanya kekeluargaan, bahkan tidak merasa keberatan ketika dirinya meninggalkan organisasi tersebut untuk bekerja di organisasi lain.
4. Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka ini diinterpretasikan tidak baik, dari hasil pengukuran terlihat adanya beberapa aspek yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu pegawai kurang mampu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan sulit untuk melampaui standar yang ditetapkan. Hal ini tentunya harus diperhatikan oleh pihak instansi, dengan cara seperti mengadakan pelatihan atau kegiatan lain yang mampu mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan pihak instansi memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen afektif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung adalah sebesar 23,91%.
6. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung adalah sebesar 10,11%.
7. Besar pengaruh total disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen afektif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka adalah sebesar 57,21%, sedangkan sisanya sebesar 42,79% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
8. Besar pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majalengka adalah sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Rekomendasi**

Berdasarkan hasi penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Majalengka, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi pihak DPMPTSP Kabupaten Majalengka dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila pegawai berusaha untuk tidak meninggalkan kantor dan tidak meninggalkan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
2. Disiplin kerja juga dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati tata tertib yang berlaku terutama dalam pemanfaatan waktu supaya lebih efektif dan efisien, salah satunya dengan menerapkan teguran berupa sanksi agar mendorong pegawai untuk tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.
3. Motivasi kerja dapat ditingkatkan yaitu dengan cara pihak instansi harus berupaya menciptakan suasana kebersamaan di antara pegawai, selain itu pimpinan pada instansi tersebut harus dapat memotivasi pegawai dengan memberikan motivasi positif kepada pegawainya, dimana hal ini diarahkan untuk mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja dengan baik.
4. Instansi juga perlu memberikan dukungan atau apresiasi terkait pelayanan kepegawaian antara lain seperti imbalan yang sesuai, informasi tentang pekerjaan, kedudukan ataupun jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi dan lingkungan kerja, dan pemberian kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang dengan mengadakan beberapa pelatihan untuk pegawai.
5. Mengupayakan selalu melibatkan pegawai dalam kepanitiaan atau kegiatan lain yang dapat memajukan Instansi, sehingga pegawai akan merasa bangga menjadi bagian dari DPMPTSP Kabupaten Majalengka.
6. Memberikan apresiasi (*reward*) kepada pegawai yang memiliki kinerja baik dan memberikan teguran atau pembinaan kepada pegawai yang kinerjanya kurang baik.
7. Hasil penelitian ini baru mencakup sebagian faktor yang mempengaruhi komitmen afektif dan kinerja pegawai. Jika dilihat dari epsilonnya (faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif dan kinerja pegawai) masih cukup besar seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Sehingga faktor-faktor lainnya tersebut kiranya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

# DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Aan, K., & Engkoswara, E. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Azwar, S. (2016). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Basri, A. F., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bilson, Simamora. (2011). Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Bungin, Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.

George R. Terry & Leslie W. Rue. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen. (G.A. Ticoalu,. Penerjemah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi.

Gozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Ismail Solihin. (2010). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Manullang, M., & Manuntun, P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cita Pustaka Media.

Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta: Salemba Empat.

Meldona. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.

Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Stephen P. Robbins. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Jakarta: PT Index.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Surakhmad, Winarto. (2012). Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik. Bandung: Tarsito.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kencana, Ed.). Jakarta.

Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: SULITA.

Yusuf, M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi.* Makassar: Nas Media Pustaka.

**JURNAL**

 Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Adijaya, I. N., & Yasa, I. M. R. (2015). Pemanfaatan Bio Urin dalam Produksi Sapi pada Jagung Manis. In *Prosiding Seminar Nasional Membangun Pertanian Modern dan Inovatif Berkelanjutan dalam Rangka Mendukung MEA* (pp. 390-396).

http://repository.pertanian.go.id/handle/123456789/6528.

Allen,. N.J. and Meyer J.P. (2016). *The Measurement and Antecendents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology.* Vol.63. No.1. pp. 1-18.

Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi*, *2*(1), 1–10.

DPMPTSP. (2022). *Laporan Survey Indeks Kepuasan Masyarakat IKM) Tahun 2022*. Kabupaten Majalengka.

Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kecil. *Mediapsi*, *3*(2), 1–9.

He, P., Murmann, S.K. dan Perdue, R.R. (2012). *Management Commitment and Employee Perceived Service Quality: The Mediating Role of Affective Commitment. Journal of Applied Management and Enterpreneurship,* 17(3), p.79.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 236–245. https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236

Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 47–54.

Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT . Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemenfe-Ub*, *9*(1), 72–88.

Priadana, S., & Ruswandi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, *6*(1), 15–25.

Rumoning, Muhammad Haruan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 2, Hal. 958-967.

Srisinto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 20, 47-62.

**PERATURAN**

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang No. 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.