

# Tesis Revisi Yadi Suryadi MM

*by* MMYadi Suryadi

---

**Submission date:** 15-Dec-2023 12:48AM (UTC-0600)

**Submission ID:** 2259539154

**File name:** 218020018\_Yadi\_Suryadi\_MM.pdf (1.47M)

**Word count:** 19177

**Character count:** 121334

## BAB 42 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi merupakan istilah yang memiliki hubungan dengan peningkatan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia diseluruh dunia melalui perdagangan, nvestasi, perjalanan, budaya, dan bentuk-bentuk nteraksi lainnya, yang menyebabkan batas negara menjadi bias. Globalisasi di satu sisi memberikan harapan bagi kemajuan suatu negara, namun disisi yang lain justru globalisasi menyebabkan persaingan yang sangat dinamis diantara banyak negara. su-isu ekonomi, politik, keamanan, dan kepemimpinan dunia menjadi su yang sangat penting dalam masyarakat global.

5 Globalisasi menjadi salah satu faktor penting mengapa organisasi perlu melakukan perubahan. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana. Untuk dapat keluar dari ketidakpastian maka organisasi harus memiliki keunikan yang dapat membedakan dengan kompetitornya.

Organisasi harus mampu menggali sumber daya di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian maka transformasi organisasi adalah kunci bagi organisasi yang membutuhkan untuk tetap dapat bertahan dan melakukan sesuatu yang berbeda untuk mempertahankan keberadaannya tersebut. Perubahan perlu melibatkan pemikiran ndividu, kelompok

bahkan seluruh *resources* organisasi itu sendiri, yang pada akhirnya berarti perubahan pada perilaku keorganisasian.

<sup>113</sup> Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam <sup>5</sup> organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif pegawai bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut. <sup>26</sup> Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Sumber daya manusia atau SDM adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk <sup>1</sup> sosial. Potensi yang dimiliki oleh sumberdaya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya.

Universitas Subang adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang terletak di Kabupaten Subang dan sudah berdiri sejak tahun 1982 dibawah naungan Yayasan Kutawaringin. Sebagai sebuah lembaga penyelenggara pendidikan tinggi, Universitas Subang dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pusat pendidikan dan pengembangan Ilmu pengetahuan, serta menghasilkan lulusan yang berilmu pengetahuan, bermoral pancasila, dan berjiwa *entrepreneurship*. Dalam menjalankan kegiatannya sudah menjadi suatu keharusan Universitas Subang harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Pemilihan lokus penelitian pada Universitas Subang ni, dikarenakan peneliti melihat dan membaca sejarah berdirinya Universitas Subang yang sudah cukup lama sekitar 40 tahun yang lalu tepatnya pada tahun 1982, dimana lembaga pendidikan ni telah mengalami berbagai macam tantangan, rintangan, serta hambatan yang dapat dilalui dengan baik sehingga dapat terus mempertahankan eksistensinya dan terus berkembang hingga saat ni. Peneliti juga melihat berbagai permasalahan yang ada berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi kerja, komitmen organisasi serta kinerja pegawai Universitas Subang. Berdasarkan fenomena inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universitas Subang untuk mengetahui dan menggali lebih dalam tentang bagaimana lembaga pendidikan ni dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia yang ada didalamnya, khususnya faktor disiplin, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Universitas Subang.

Universitas Subang adalah sebuah lembaga pendidikan. Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Seiring dengan makna pendidikan di atas, maka perguruan tinggi mempunyai andil yang sangat besar dalam rangka mencerdaskan kehidupan masyarakat bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk dapat memaksimalkan peran perguruan tinggi diperlukan penerapan ilmu manajemen dan tata kelola organisasi yang baik agar kinerja perguruan tinggi dapat dicapai secara optimal dan juga dapat mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi. Dalam upaya mewujudkan visi dan misinya, sebuah perguruan tinggi harus didukung oleh sumber daya manusia yaitu tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang baik dan berorientasi pada visi dan misi serta tujuan organisasi.

Tenaga kependidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, menerangkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 di atas, tenaga kependidikan dilingkungan Universitas Subang memiliki peran

memberikan pelayanan selaku unsur pelaksana administrasi yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif, dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa, masyarakat kampus serta *stakeholder* secara efektif dan efisien.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan/pegawai. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan adanya upaya dari setiap pimpinan organisasi untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian pegawai dapat lebih memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai indikator perilaku nyata pegawai dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing masing dalam organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan mudah tercapai, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Setiap organisasi mempunyai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai dalam periode waktu tertentu. Begitu juga dengan Universitas Subang mempunyai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk menilai kinerja setiap pegawai dalam periode satu tahun. Hasil dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana pencapaian kinerja dari setiap pegawai.

Berikut ini merupakan tabel daftar penilaian kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang periode tahun 2022:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang**

No.	Unsur yang dinilai	Nilai		Keterangan
		Angka	Sebutan	
1	Kesetiaan	89	Baik	Kategori Sebutan : Amat Baik = 91-100 Baik = 76 – 90 Cukup = 61 – 75 Sedang = 51 – 60 Kurang = < 50
2	Prestasi Kerja	88	Baik	
3	Tanggung Jawab	90	Baik	
4	Ketaatan	89	Baik	
5	Kejujuran	90	Baik	
6	Kerjasama	89	Baik	
7	Prakarsa	85	Baik	
8	Kepemimpinan	87	Baik	
Jumlah Total		707		
Nilai Rata-rata		88	Baik	

Sumber: Universitas Subang, 2023

Berdasarkan data tabel pencapaian kinerja diatas, terlihat bahwa kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang secara keseluruhan sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 88 (delapan puluh delapan). Namun demikian hal ini belum sepenuhnya optimal mencapai nilai yang diharapkan yaitu 100%. Nilai rata-rata hasil kinerja ini diperoleh dari hasil kinerja setiap pegawai dijumlah dengan hasil kinerja pegawai lain kemudian dibagi jumlah pegawai. Dengan melihat fenomena ini Universitas Subang harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk dapat lebih meningkatkan lagi kinerja para pegawainya agar dapat mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi.

<sup>143</sup> Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sedarmayanti (2017:343) <sup>46</sup> faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

Berikut ini merupakan data hasil survei pendahuluan yang dilakukan terhadap 10 (sepuluh) orang pegawai mengenai kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang, sebagaimana <sup>4</sup> dapat dilihat pada tabel dibawah ni:

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Pendahuluan Mengenai Kinerja**

No.	Pernyataan	Skala Penilaian					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai volume yang diberikan	3	5	2	-	-	38	3,8
2	Saya memiliki kemampuan kerja sesuai dengan beban pekerjaan.	2	4	2	2	-	36	3,6
3	Saya memiliki pengetahuan dan memahami pekerjaan sehari-hari.	2	5	3	-	-	39	3,9
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat memuaskan.	3	3	3	1	-	38	3,8
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan.	2	4	3	1	-	37	3,7



6	Saya memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja.	1	3	4	2	-	33	3,3
7	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas.	3	4	2	1	-	39	3,9
Jumlah rata-rata								3,70

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa kondisi kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Subang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,70, dimana tingkat kualitas hasil pekerjaan masih kurang memuaskan dikarenakan latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan juga terkadang tidak tepat waktu, serta tingginya tingkat absensi/ketidak hadiran kerja para tenaga kependidikan.

Sebuah organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya untuk dapat mewujudkan tujuan-tujuannya. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dalam organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo, 2019:213).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dimana pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi tentunya akan memiliki prestasi yang baik pula dalam bekerja. Berikut ini adalah data hasil survei pendahuluan tentang komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Pendahuluan Mengenai Komitmen Organisasi**

No.	Pernyataan	Skala Penilaian					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya senang menghabiskan karir di Lembaga pendidikan ni.	3	3	3	1	-	38	3,8
2	Saya merasa masalah yang dihadapi lembaga ini adalah masalah saya juga.	2	2	4	2	-	34	3,4
3	Saya merasa sangat bahagia dapat bekerja di lembaga pendidikan ni	2	4	4	-	-	38	3,8
4	Lembaga ni layak untuk mendapatkan loyalitas dari karyawan.	2	3	4	1	-	36	3,6
5	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan lembaga ni meskipun saya menginginkannya	2	4	3	1	-	37	3,7
6	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan lembaga ni.	3	3	2	2	-	37	3,7
Jumlah rata-rata								3,66

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan dilingkungan Universitas Subang memiliki komitmen organisasi yang kurang optimal, dimana jumlah rata-ratanya adalah sebesar 3,66. Hal ini ditandai kurangnya rasa kepedulian tenaga kependidikan terhadap masalah yang dihadapi organisasi, rasa keterikatan tenaga kependidikan terhadap organisasi masih rendah, dan kurang memiliki kebanggaan terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta masih adanya tenaga kependidikan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Kondisi ini tentunya jika dibiarkan dapat berakibat pada kinerja, oleh karenanya organisasi harus <sup>127</sup>berupaya untuk dapat memecahkan permasalahan yang ada dengan solusi yang tepat agar para tenaga kependidikan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya faktor penting yang juga dapat <sup>73</sup>mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor <sup>6</sup>motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. <sup>6</sup>Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tu untuk memenuhi kebutuhan <sup>51</sup>ndividual (Sedarmayanti, 2014:233). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, <sup>4</sup>mbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berkaitan dengan <sup>4</sup>motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang, dapat dilihat dari hasil penelitian pendahuluan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Pendahuluan Mengenai Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Skala Penilaian					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan.	2	4	3	1	-	37	3,7
2	Saya selalu membuat perencanaan dalam melakukan pekerjaan.	2	3	4	1	-	36	3,6
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik	3	3	3	1	-	38	3,8
4	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas.	3	4	2	1	-	39	3,9
5	Saya dapat menjalin persahabatan dengan rekan kerja	2	5	3	-	-	39	3,9
6	Saya bekerja keras agar mendapatkan promosi dari pimpinan.	2	4	2	2	-	36	3,6
7	Saya dapat mempengaruhi orang lain dalam Lembaga ini.	1	4	3	2	-	34	3,4
Jumlah rata-rata								3,70

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, menunjukkan motivasi kerja tenaga kependidikan masih belum maksimal yaitu dengan jumlah rata-rata 3,70. Hal ni ditunjukkan dengan kurangnya motivasi untuk kekuasaan dimana para tenaga kependidikan kurang memiliki keinginan untuk mendapatkan kesempatan promosi dan meraih jabatan yang lebih tinggi, jarang membuat perencanaan yang matang dalam melakukan pekerjaannya, kualitas hasil pekerjaan masih kurang maksimal.

Selain motivasi kerja, disiplin juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah ditentukan oleh organisasi. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya disiplin kerja yang baik pegawai dapat mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan melalui prosedur yang ada.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2019:305). Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dan kinerja organisasi.

Berikut ini merupakan data hasil survei pendahuluan tentang disiplin kerja tenaga kependidikan Universitas Subang, seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5**  
**Penelitian Pendahuluan Mengenai Disiplin**

No.	Pernyataan	Skala Penilaian					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jam kantor.	2	3	3	2	-	35	3,5
2	Saya selalu pulang kantor sesuai dengan jam pulang.	2	4	2	2	-	36	3,6

3	Saya selalu memberitahu atasan jika akan datang terlambat ke kantor.	3	3	2	2	-	37	3,7
4	Saya selalu taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor.	2	3	4	1	-	37	3,7
5	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai.	2	3	3	2	-	35	3,5
6	Saya selalu fokus dalam melakukan setiap pekerjaan.	2	3	5	-	-	37	3,7
7	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	3	3	3	1	-	38	3,8
8	Saya selalu bersikap sopan dalam memberikan pelayanan.	2	5	3	-	-	39	3,9
Jumlah rata-rata								3,67

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.5. di atas, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan Universitas Subang masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah nilai rata-rata sebesar 3,67, dimana kedisiplinan tenaga kependidikan dalam hal waktu kedatangan ke kantor dan waktu pulang kantor memiliki nilai rata-rata yang cukup rendah. Banyak tenaga kependidikan yang datang ke kantor melebihi waktu yang sudah ditentukan dan pulang kantor lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan. Selain itu masih banyak pegawai yang tidak memberi tahu/memintazin pada atasan jika akan datang terlambat ke kantor, serta beberapa tenaga kependidikan ada yang meninggalkan pekerjaannya di saat masih jam kerja.

<sup>93</sup> Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui dan menggali lebih dalam tentang sejauh mana kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Subang dan faktor-faktor yang mempengaruhinya <sup>10</sup> dengan judul penelitian : **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta mplikasinya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang”**.

## <sup>24</sup> 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Subang, yaitu:

1. Kinerja tenaga kependidikan belum optimal, dimana kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal.
2. Pengetahuan dan keterampilan tenaga kependidikan dalam bekerja masih kurang maskimal.
3. Para tenaga kependidikan sering menunda-nunda pekerjaan.
4. Penggunaan waktu kerja yang kurang efektif dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Tingginya tingkat absen/ketidakhadiran tenaga kependidikan dalam bekerja.
6. Komitmen para tenaga kependidikan Universitas Subang masih rendah, perlu adanya daya dorong untuk lebih meningkatkannya.
7. Kurang memiliki rasa kepedulian terhadap masalah yang dihadapi organisasi.
8. Tenaga kependidikan merasa kurang bahagia bekerja di lembaga ni.

9. Tenaga kependidikan kurang memiliki katan emosional dengan organisasi.
10. Kurangnya partisipasi aktif para tenaga kependidikan dalam mendukung tujuan organisasi.
11. Tenaga kependidikan lebih mementingkan kepentingan individu daripada kepentingan organisasi.
12. Tingkat kedisiplinan masih rendah, dimana banyak tenaga kependidikan yang datang dan pulang tidak sesuai waktu yang sudah ditetapkan.
13. Tenaga kependidikan jarang meminta izin atasannya apabila tidak dapat masuk kerja.
14. Para tenaga kependidikan kurang mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam lembaga.
15. Beberapa tenaga kependidikan tidak ada di kantor saat jam kerja masih berlangsung.
16. Tenaga kependidikan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan.
17. Motivasi tenaga kependidikan masih kurang untuk meningkatkan kemajuan bagi pengembangan organisasi dan peningkatan kompetensi pribadi.
18. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.
19. Dalam melakukan pekerjaan kurang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan organisasi.
20. Tenaga kependidikan jarang membuat perencanaan dan jadwal kerja untuk melakukan kegiatan.



### 79 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ni adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi disiplin tenaga kependidikan di Universitas Subang.
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Subang.
3. Bagaimana kondisi komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
4. Bagaimana kondisi kinerja tenaga kependidikan di Universtas Subang.
- 23  
5. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
- 149  
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
- 44  
7. Seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
- 108  
8. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Subang.

### 4 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ni adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Gambaran kondisi disiplin tenaga kependidikan di Universitas Subang.
2. Gambaran kondisi motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Subang.

3. Gambaran kondisi komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
4. Gambaran kondisi kinerja tenaga kependidikan di Universitas Subang
5. Besarnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
7. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
8. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Subang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman bagi peneliti mengenai disiplin, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dan memberi kontribusi bagi pengembangan variabel-variabel yang diteliti.
3. Sebagai tambahan literatur ilmiah yang mendukung pada pengembangan ilmu pengetahuan, dan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan.

### <sup>32</sup>**1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ni diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi Universitas Subang untuk mengambil kebijakan mengenai aspek <sup>41</sup> sumber daya manusia berkaitan dengan disiplin, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dilingkungan Universitas Subang.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****4.1. Hasil Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah dilakukan di Universitas Subang mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan dengan melakukan pengamatan secara langsung, penyebaran kuesioner, dan wawancara terhadap tenaga kependidikan Universitas Subang.

**4.1.1. Gambaran Umum Universitas Subang**

Subang atau disingkat UNSUB adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi swasta yang beralamat di Jl. R.A. Kartini Km. 3 Subang, Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat. Universitas Subang sebagai salah satu nstitusi pendidikan professional memiliki mandat untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, agar mampu bekerja pada segmen pasar tenaga kerja yang telah ditentukan dan lulusan harus dapat bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lain dalam memperebutkan pasar kerja yang terbatas. Penyiapan lulusan dengan sertifikat ketrarpilan juga diperlukan karena lulusan tidak hanya dinilai dari jazah sarjana saja tetapi juga keterampilan yang disertifikasi baik dalam skala nasional ataupun nternasional berdasarkan kompetensinya.

Pendirian Universitas Subang diatur dalam Surat Keputusan Mendiknas Nomor 33/D/0/2005 tanggal 2 Maret 2005, tentang jin penyelenggaraan Program Studi dan Pendirian Universitas Subang, dan memiliki Visi, Misi dan Tujuan sebagai berikut:

**Visi** : "Menjadi perguruan tinggi berkembang dan terkemuka di tingkat Jawa Barat Tahun 2023".

**Misi** :

1. Menjamin kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sesuai dengan bakumutu nasional.
2. Mendukung pencapaian peningkatan daya saing bangsa.
3. Mewujudkan pengembangan ptek melalui kerjasama yang relevan
4. Mendukung tercapainya visi dan misi kabupaten Subang.

**Tujuan** :

1. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau vokasi yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah lmu pengetahuan, teknologi dan atau seni.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan lmu pengetahuan, teknologi dan atau seni serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupanbermasyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional melalui penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi.
3. Membina dan mengembangkan budaya bangsa yang mempunyai nilai luhurdan universal.

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuannya Universitas Subang didukung oleh tenaga kependidikan sebagai pelaksana administratif Universitas yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif yang meliputi administrasi akademik, administrasi kemahasiswaan, administrasi keuangan, administrasi umum dan kepegawaian, administrasi kerja sama, administrasi perencanaan dan sistem

**1) Bagian Administrasi Akademik mempunyai tugas sebagai berikut :**

- a. Menghimpun data untuk bahan penyusunan kalender akademik.
- b. Menghimpun dan menyediakan data untuk bahan penyusunan buku panduan.
- c. Menggandakan serta menyebarluaskan buku panduan.
- d. Mengurus jadwal perkuliahan, praktikum dan ujian serta penggunaan sarana akademik.
- e. Melakukan registrasi mahasiswa baru dan registrasi ulang mahasiswa lama serta mengurus buku induk, NIM dan kartu tanda mahasiswa.
- f. Menyiapkan daftar hadir perkuliahan mahasiswa dan dosen.
- g. Menyiapkan blangko kartu rencana studi, kartu kemajuan studi, daftar pesertadan nilai akhir.
- h. Menghimpun daftar hadir perkuliahan mahasiswa dan dosen untuk bahan pelaksanaan evaluasi studi mahasiswa.
- i. Mencatat data mutasi mahasiswa, yang meliputi pemberhentian studi, cuti akademik, pindah program studi/universitas, putus kuliah, tidak melapor, lulus ujian akhir program dan meninggal dunia.

- j. Mengumpulkan dan menggandakan soal-soal ujian mata ajaran dari dosen serta menyiapkan bahan penunjang/fasilitas penyelenggaraan ujiannya.
- k. Mencatat nilai ujian mata ajaran dari masing-masing dosen.
- l. Mengurus penyelenggaraan ujian-ujian.
- m. Menyiapkan bahan untuk proses penyetaraan jenjang jabatan akademik paradosen.
- n. Mempersiapkan data lulusan untuk upacara wisuda.
- o. Mengurus penyelesaian jasah dan transkrip.
- p. Menyusun laporan pelaksanaan program kerja sub bagian serta menyimpan dokumen, surat dan lain-lain naskah dinas yang berhubungan dengan kegiatan akademik.

**2) Bagian Administrasi Kemahasiswaan mempunyai tugas sebagai berikut :**

- a. Menyusun kerja tahunan Sub Bagian.
- b. Menghimpun, mengolah, mengklasifikasikan dan menyimpan data/informasi di bidang kemahasiswaan dan alumni.
- c. Melakukan urusan administrasi pembinaan penalaran mahasiswa.
- d. Melakukan administrasi pembinaan minat mahasiswa.
- e. Melakukan administrasi pembinaan kesejahteraan mahasiswa.
- f. Melakukan urusan administrasi pembinaan organisasi kemahasiswaan.
- g. Menyusun data statistik mahasiswa dan alumni.
- h. Mengurus penyelenggaraan seminar dan pertemuan ilmiah mahasiswa.
- i. Melakukan urusan administrasi pembinaan hubungan dengan alumni.

- j. Mengurus penyelenggaraan seminar, lokakarya dan pertemuan ilmiah lainnya dengan alumni.
- k. Membantu dalam persiapan dan penyelenggaraan acara wisuda.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

**3) Bagian Administrasi Umum mempunyai tugas sebagai berikut :**

- a. Menyusun kerja tahunan Sub Bagian.
- b. Menyelenggarakan surat menyurat, ekspedisi, kearsipan, pengetikan dan penggandaan.
- c. Melakukan urusan kerumahtanggaan yang meliputi perjalanan dinas, pemeliharaan barang inventaris, kendaraan dinas, bangunan, mess dosen dan halaman kantor.
- d. Mempersiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyusun rencana kebutuhan dan pengadaan barang.
- e. Menyampaikan usulan rencana kebutuhan tenaga kependidikan dan administratif.
- f. Menyampaikan bahan-bahan untuk mutasi pegawai yang meliputi pengangkatan dalam jabatan, penempatan pensiun, pemindahan, kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.
- g. Mengurus pemberian cuti pegawai.
- h. Mengurus proses pemberian tugas belajar dan jin belajar.
- i. Menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK).
- j. Mempersiapkan usaha kesejahteraan pegawai.
- k. Menyebarluaskan ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan fakultas.



- l. Melaksanakan urusan keprotokolan, humas dan publikasi.
- m. Menyimpan dan memelihara dokumen, surat dan naskah dinas lain-lainnya yang berhubungan dengan kegiatan umum dan kepegawaian.

**4) Bagian Administrasi Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :**

- a. Mengumpulkan dan mengolah data untuk menyusun Anggaran Pendapatan Dan Belanja.
- b. Mengelola penyelenggaraan keuangan dengan berpedoman pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja.
- c. Meneliti setiap dokumen/bukti penerimaan dan pengeluaran uang.
- d. Melakukan pembayaran biaya perjalanan dinas.
- e. Melakukan pembayaran honorarium dan uang lembur.
- f. Melakukan pembayaran gaji pegawai.
- g. Melakukan pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan (SPJ).
- h. Menyimpan dan memelihara dokumen, surat dan naskah dinas lainnya yang berhubungan dengan keuangan.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

**5) Bagian Administrasi Kerjasama mempunyai tugas sebagai berikut :**

- a. Menyusun program kerja tahunan dan rencana anggaran bagian;
- b. Menyusun rencana operasional Bagian Kerjasama;
- c. Mengkoordinasikan penyiapan bahan dan penyusunan program kerjasama;
- d. Mengkoordinasikan rencana penyelenggaraan kerjasama dari unit kerja Universitas Subang dengan pihak ketiga, baik dalam maupun luar negeri;
- e. Melaksanakan administrasi umum;

- f. Menyusun bahan pedoman rencana kerjasama Universitas Subang dengan pihak ketiga, baik dalam maupun luar negeri;
- g. Menghimpun informasi kegiatan kerjasama unit kerja di Universitas Subang dengan pihak ketiga dalam maupun luar negeri; (model kebijakan kerjasamabanyak pintu)
- h. Menyusun bahan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada pimpinan Universitas Subang;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Biro.

21  
6) **Bagian Perencanaan, Program dan Informasi mempunyai tugas sebagaiberikut :**

- a. Membantu Kepala Bagian dalam memonitor dan mengevaluasi pelaksanaankegiatan.
- b. Menyusun juklak dan juknis dibidang perencanaan program dan informasi.
- c. Mengkompilasi RKAT sebagai penjabaran Renstra.
- d. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi penyusunan Renstra.
- e. Menyelenggarakan pembinaan dan dukungan teknis perencanaan program kegiatan, perencanaan program pengembangan dan perencanaan pembiayaanbagi semua unit di BAAK.
- f. Mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengembangan.
- g. Mengkomunikasikan urusan BAAK dengan unit-unit lain dan pimpinanuniversitas serta lembaga diluar universitas.
- h. Menyusun program pengembangan fisik dan dan non fisik.

- i. Menyiapkan materi <sup>17</sup> promosi dan informasi penerimaan mahasiswa melalui media cetak dan elektronik.
- j. Menyebarluaskan informasi penerimaan mahasiswa.
- k. Melaksanakan layanan informasi tentang penerimaan mahasiswa baru.
- l. Menyiapkan dan menyusun instrumen penerimaan mahasiswa.
- m. Melaksanakan pendaftaran penerimaan mahasiswa.
- n. Menyiapkan dan melaksanakan penerimaan mahasiswa.
- o. Menyimpan <sup>28</sup> data perencanaan, program, informasi, penerimaan sebagaibahan laporan.
- p. Menyiapkan dan melaksanakan wisuda dan dies natalis.
- q. Menyiapkan dan melaksanakan penerimaan mahasiswa baru.

#### <sup>36</sup> 4.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Subang. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa responden memiliki karakteristik yang beragam. Dalam penelitian ini, karakteristik responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Berikut ini penulis akan menunjukkan hasil pengolahan data terhadap karakteristik responden dalam penelitian ini.

##### <sup>64</sup> 4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	49	61
2	Perempuan	31	39
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di Universitas Subang dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 49 orang atau sebesar 61%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 31 orang atau sebesar 39%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Subang didominasi oleh laki-laki.

**4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut ni adalah data distribusi karakteristik responden berdasarkan usiaseperti terlihat pada tabel dibawah ni :

Table 4.2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30	34	42,50
2	31 – 40	19	23,75
3	41 – 50	17	21,25
4	>50	10	12,50
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 4.2. diatas, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di Universitas Subang berada pada usia 20 – 30 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar

42,50%, usia 31 – 40<sup>62</sup> tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 23,75%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 21,25%, dan usia diatas 50 tahun adalah sebanyak 10 orang atau sebesar 12,50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan dengan rentang usia 20 – 30 tahun mendominasi jumlah tenaga kependidikan. Hal ni berarti tenaga kependidikan Universitas Subang berada pada usia produktif dan memiliki potensi yang baik untuk dapat melakukan pekerjaan secara optimal, tinggal bagaimana pihak manajemen dapat memberdayakan dengan baik potensi sumber daya manusia yang ada.

#### <sup>64</sup> 4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ni adalah data distribusi karakteristik<sup>40</sup> responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti terlihat pada tabel dibawah ni :

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	18	22,50
2	Diploma (D3)	2	2,50
3	Sarjana (S1)	49	61,25
4	Pascasarjana (S2)	11	13,75
	Jumlah <sup>96</sup>	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di Universitas Subang dengan tingkat Pendidikan SLTA adalah sebanyak<sup>27</sup> 18 orang atau sebesar 22,50%, tingkat pendidikan Diploma (D3) adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 2,50%, tingkat pendidikan Sarjana (S1) adalah sebanyak 49 orang atau

sebesar 61,25%, tingkat pendidikan Pascasarjana (S2) adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 13,75%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Subang didominasi oleh tingkat pendidikan sarjana (S1) yaitu sebesar 61,25%. Tingkat pendidikan ini akan berdampak pada pola pikir dan kemampuan pegawai dalam menganalisis pekerjaan dan melakukan inovasi untuk mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah data distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 tahun	28	35
2	5 – 10 tahun	22	27,50
3	11 – 15 tahun	11	13,75
4	16 – 20 tahun	11	13,75
5	>20 tahun	8	10
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Subang dengan masa kerja < 5 tahun adalah sebanyak 28 orang atau sebesar 35%, masa kerja 5 – 10 tahun adalah sebanyak 22 orang atau sebesar

27,50%, masa kerja 11 – 15 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 13,75%, masa kerja 16 – 20 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 13,75%, masa kerja >20 tahun adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 10%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Subang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja dibawah 5 tahun yaitu sebesar 35%. Hal ni berarti Universitas Subang harus berperan optimal dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja para pegawai yang sebagian besar tergolong masih baru.

## 4.2. Analisis Uji Instrumen

Instrumen adalah alat pengukur yang merupakan faktor penting dalam menghimpun data yang diharapkan. Baik tidaknya dilihat dari apakah alat tu mampu menjadi alat penghimpun data yang akurat atau tidak. Atau apakah alat tu mampu memunculkan indikator yang dimaksud oleh peneliti. Ukuran lain yang lebih sekunder adalah apakah alat tersebut dapat digunakan dengan mudah dan efisien (Rully dan Poppy, 2017:122).

### 4.2.1. Uji Validitas

Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semestinya diukur atau tidak. Validitas alat pengukuran atau instrumen dapat dikelompokkan menjadi validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal merupakan pengujian terhadap keberlakuan

atau ketepatan instrumen untuk digunakan pada kelompok pengamatan yang lain. Sedangkan validitas internal pengujian terhadap kemampuan instrumen untuk mengukur konsep yang semestinya diukur.

Uji validitas data digunakan untuk menganalisa apakah kuesioner yang digunakan cukup valid dan dapat dilakukan pengolahan data selanjutnya. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan rumus korelasi *product moment*. Kriteria pengujian validitas dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika pernyataan dinyatakan valid apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Untuk mendapatkan nilai t-tabel dengan jumlah responden ( $n$ ) = 80 dan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 maka nilai t-tabel adalah sebesar 0,217.

#### 1) Uji Validitas Variabel Disiplin

Berikut ini merupakan data hasil penghitungan uji validitas variabel disiplin yang terdiri dari 15 pernyataan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dan hasil penghitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Disiplin (X <sub>1</sub> )	P.1	0.683	0.217	Valid
	P.2	0.581	0.217	Valid
	P.3	0.491	0.217	Valid
	P.4	0.610	0.217	Valid
	P.5	0.512	0.217	Valid
	P.6	0.541	0.217	Valid



	P.7	0.610	0.217	Valid
	P.8	0.616	0.217	Valid
	P.9	0.663	0.217	Valid
	P.10	0.562	0.217	Valid
	P.11	0.514	0.217	Valid
	P.12	0.593	0.217	Valid
	P.13	0.567	0.217	Valid
	P.14	0.634	0.217	Valid
	P.15	0.552	0.217	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, menunjukkan bahwa kuesioner tentang variable disiplin ( $X_1$ ) yang terdiri dari 15 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner sudah sesuai untuk mengukur variabel disiplin.

## 2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan data hasil penghitungan uji validitas variabel motivasi kerja yang terdiri dari 15 pernyataan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dan hasil penghitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Variable	Pernyataan	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	P.16	0.517	0.217	Valid
	P.17	0.630	0.217	Valid
	P.18	0.608	0.217	Valid

P.19	0.643	0.217	Valid
P.20	0.526	0.217	Valid
P.21	0.586	0.217	Valid
P.22	0.559	0.217	Valid
P.23	0.581	0.217	Valid
P.24	0.581	0.217	Valid
P.25	0.626	0.217	Valid
P.26	0.718	0.217	Valid
P.27	0.695	0.217	Valid
P.28	0.699	0.217	Valid
P.29	0.680	0.217	Valid
P.30	0.549	0.217	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa kuesioner tentang variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yang terdiri dari 15 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner sudah sesuai untuk mengukur variabel motivasi kerja.

### 3) Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan data hasil penghitungan uji validitas variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 18 pernyataan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dan hasil penghitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi (Y)	P.31	0.621	0.217	Valid
	P.32	0.625	0.217	Valid
	P.33	0.637	0.217	Valid
	P.34	0.512	0.217	Valid
	P.35	0.692	0.217	Valid
	P.36	0.588	0.217	Valid
	P.37	0.583	0.217	Valid
	P.38	0.582	0.217	Valid
	P.39	0.681	0.217	Valid
	P.40	0.590	0.217	Valid
	P.41	0.446	0.217	Valid
	P.42	0.639	0.217	Valid
	P.43	0.549	0.217	Valid
	P.44	0.552	0.217	Valid
	P.45	0.546	0.217	Valid
	P.46	0.623	0.217	Valid
	P.47	0.563	0.217	Valid
	P.48	0.618	0.217	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner*

<sup>53</sup> Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa kuesioner tentang variabel komitmen organisasi (Y) yang terdiri dari 18 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai r hitung dari setiap butir pernyataan lebih besar dari <sup>6</sup> nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner sudah sesuai untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

#### 4) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan data hasil penghitungan uji validitas variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 15 pernyataan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dan hasil penghitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variable	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Z)	P.49	0.671	0.217	Valid
	P.50	0.639	0.217	Valid
	P.51	0.582	0.217	Valid
	P.52	0.499	0.217	Valid
	P.53	0.438	0.217	Valid
	P.54	0.534	0.217	Valid
	P.55	0.626	0.217	Valid
	P.56	0.659	0.217	Valid
	P.57	0.623	0.217	Valid
	P.58	0.571	0.217	Valid
	P.59	0.552	0.217	Valid
	P.60	0.643	0.217	Valid
	P.61	0.607	0.217	Valid
	P.62	0.662	0.217	Valid
	P.63	0.622	0.217	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa kuesioner tentang variabel kinerja pegawai (Z) yang terdiri dari 15 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai r hitung dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner sudah sesuai untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas dapat diukur menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach (ac)*, yaitu alat analisis statistik yang paling umum digunakan. Instrumen penelitian diidentifikasi memiliki tingkat reliabilitas apabila koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas	R-Kritis	Keterangan
Disiplin (X <sub>1</sub> )	0.861	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.882	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.891	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0.870	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.9. di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel disiplin 0,861 > 0,60, variabel motivasi kerja 0,882 > 0,60, variabel komitmen organisasi 0,891 > 0,60, dan variabel kinerja 0,870 > 0,60. Artinya hasil pengujian tersebut menunjukkan

nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh instrumen dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.2.3. Uji Normalitas dan Standar Deviasi

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berikut ini merupakan tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* :

12

**Tabel 4.10**

**Uji**

**Normalitas**

#### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		Disiplin	Motivasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
		80	80	80	80
Normal Parameters <sup>a</sup> b	Mean	44443.43	44191.54	57569.95	48420.30
	Std. Deviation	7934.006	8355.247	9681.135	8191.877
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.090	.072	.088
	Positive	.047	.040	.053	.053
	Negative	-.094	-.090	-.072	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.843	.805	.647	.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476	.535	.796	.559

34  
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variable disiplin 0,476 > 0,05, variabel motivasi kerja 0,535 > 0,05, variabel komitmen organisasi 0,796 > 0,05, dan variabel kinerja 0,559 > 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05. Selanjutnya nilai standar deviasi atau simpangan baku dari setiap variabel penelitian menunjukkan angka yang lebih kecil dari nilai *mean*, dimana hal ini berarti bahwa standar deviasi memiliki nilai yang akurat.

### 4.3. Hasil Analisis Deskriptif

#### 4.3.1. Disiplin Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Disiplin merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk melakukan komunikasi dengan seluruh anggotanya sehingga bersedia untuk mengubah sikap dan perilakunya sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai dalam Surito, 2019)

Disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang diukur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Selanjutnya dari kelima dimensi ini dikembangkan menjadi 15 (lima belas) pernyataan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban (skala Likert 1–5) yang harus dipilih oleh responden melalui kuesioner yang diberikan.

### 1) Dimensi Kehadiran

Kehadiran<sup>43</sup> menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Dimensi kehadiran diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi kehadiran di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kehadiran**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jam kantor.	9	44	11	16	-	286	3,57
2	Saya selalu pulang kerjasesuai dengan jam pulang kantor.	8	41	25	6	-	291	3,63
3	Saya selalu memberitahu atasan jika akan datang terlambat ke kantor.	9	39	24	8	-	289	3,61
Rata-rata								3,60

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kehadiran memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,60. Hal ni berarti bahwa dimensi kehadiran tenaga kependidikan Universitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator waktu pulang kerja pegawai sesuai dengan jam pulang kantor sebesar 3,63. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator waktu kedatangan pegawai ke kantor tepat waktu



sesuai jam kantor sebesar 3,57.

## 2) Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi ketaatan pada peraturan kerja di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
4	Saya selalu taat dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan kantor.	11	46	17	6	-	302	3,77
5	Saya selalu menggunakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan kantor.	3	56	18	3	-	299	3,73
6	Saya bersedia dikenakan sanksi jika melanggar peraturan kantor.	6	51	18	5	-	303	3,78
Rata-rata								3,76

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi ketaatan pada peraturan kerja memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,76. Hal ni berarti bahwa dimensi ketaatan pada peraturan kerja tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada nterval 3,41

- 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai bersedia dikenakan sanksi jika melanggar peraturan kantor sebesar 3,78.

Sedangkan nilai rata-rata

terendah yaitu pada indikator pegawai selalu menggunakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan kantor sebesar 3,73.

### 3) Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi ketaatan pada standar kerja di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan pekerjaan	8	44	26	2	-	298	3,72
8	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	14	39	21	6	-	301	3,76
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	9	47	18	6	-	299	3,73
Rata-rata								3,73

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi ketaatan pada standar kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,73. Hal ini berarti bahwa dimensi ketaatan pada standar kerja tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan

prosedur yang berlaku sebesar 3,76. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan pekerjaan sebesar 3,72.

#### 4) Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Dimensi tingkat kewaspadaan tinggi diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi tingkat kewaspadaan tinggi di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
10	Saya selalu fokus dalam melakukan setiap pekerjaan	8	43	20	9	-	290	3,62
11	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	7	45	23	5	-	294	3,67
12	Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	11	38	27	4	-	296	3,70
Rata-rata								3,66

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi tingkat kewaspadaan tinggi memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,66. Hal ini berarti bahwa dimensi ketaatan pada standar kerja tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai

rata-rata yang tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pegawai selalu mengutamakan ketelitian dalam melakukan pekerjaan sebesar 3,70. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai selalu fokus dalam melakukan setiap pekerjaan sebesar 3,62.

#### 5) Dimensi Bekerja Etis

Bekerja etis merupakan perilaku pegawai dalam bekerja secara sopan dalam melayani *customer*/pelanggan, sehingga bekerja etis termasuk salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Dimensi bekerja etis diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi bekerja etis di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Bekerja Etis**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
13	Saya selalu menjaga etika dalam memberikan pelayanan kepada siapapun.	8	53	14	5	-	304	3,80
14	Saya selalu bersikap sopan dalam memberikan pelayanan.	11	42	26	1	-	303	3,78
15	Saya selalu bertingkah lakusesuaian dengan norma yang berlaku	7	53	15	5	-	302	3,77
Rata-rata								3,78

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi tingkat bekerja etis memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,78. Hal ni berarti bahwa dimensi bekerja etis tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai selalu menjaga etika dalam memberikan pelayanan kepada siapapun sebesar 3,80. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku sebesar 3,77.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tiap dimensi, berikut ni merupakan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variabel disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang :

**Tabel 4.16**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<b>Kehadiran</b>								
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jam kantor.	9	44	11	16	-	286	3,57
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang kantor.	8	41	25	6	-	291	3,63
3	Saya selalu memberitahu atasan jika akan datang terlambat ke kantor.	9	39	24	8	-	289	3,61
Rata-rata								3,60
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>								
4	Saya selalu taat dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan kantor.	11	46	17	6	-	302	3,77

5	Saya selalu menggunakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan kantor.	3	56	18	3	-	299	3,73
6	Saya bersedia dikenakan sanksi jika melanggar peraturan kantor.	6	51	18	5	-	303	3,78
Rata-rata								3,76
Ketaatan Pada Standar Kerja								
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan pekerjaan	8	44	26	2	-	298	3,72
8	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	14	39	21	6	-	301	3,76
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	9	47	18	6	-	299	3,73
Rata-rata								3,73
Tingkat Kewaspadaan Tinggi								
10	Saya selalu fokus dalam melakukan setiap pekerjaan	8	43	20	9	-	290	3,62
11	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	7	45	23	5	-	294	3,67
12	Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	11	38	27	4	-	296	3,70
Rata-rata								3,66
Bekerja Etis								
13	Saya selalu menjaga etika dalam memberikan pelayanan kepada siapapun.	8	53	14	5	-	304	3,80
14	Saya selalu bersikap sopan dalam memberikan pelayanan.	11	42	26	1	-	303	3,78



15	Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	7	53	15	5	-	302	3,77
Rata-rata								3,78
Jumlah Skor							4457	3,70
Jawaban deal (5x15x80)							6000	
Persentase (jumlah skor/jawaban deal)*100%							74,28	

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan gambaran keseluruhan mengenai disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang. Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel disiplin sebesar 3,70 berada pada nterval 3,41

– 4,20 dengan persentase 74,28%. Hal ni berarti disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Dari kelima dimensi tersebut, dimensi bekerja etis memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 3,78, sedangkan dimensi kehadiran memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,60.

#### **4.3.2. Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang**

Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif, motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan motivasi <sup>21</sup>ni diharapkan setiap

pegawai mau bekerja keras untuk mencapai

produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang diukur dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for Power*). Selanjutnya dari ketiga dimensi ini dikembangkan menjadi 15 (lima belas) pernyataan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban (skala Likert 1–5) yang harus dipilih oleh responden melalui kuesioner yang diberikan.

#### 1) Dimensi Kebutuhan Untuk Berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Dimensi kebutuhan untuk berprestasi diukur dengan 5 (lima) pernyataan, dan statistik dimensi kebutuhan untuk berprestasi dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Untuk Berprestasi**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
16	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan.	10	51	17	2	-	309	3,86
17	Saya selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan.	11	49	13	7	-	304	3,80
18	Saya selalu berusaha untuk melebihi target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor.	16	38	21	5	-	305	3,81
19	Saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.	13	45	18	4	-	307	3,83

20	Saya memiliki novasi untuk menyelesaikan permasalahan tugas yang diberikan	11	49	15	5	-	306	3,82
Rata-rata								3,82

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan untuk berprestasi memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,82. Hal ni berarti bahwa dimensi kebutuhan untuk berprestasi tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada nterval 3,41

– 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan sebesar 3,86. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan sebesar 3,80.

## 2) Dimensi Kebutuhan Untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.. Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi diukur dengan 5 (lima) pernyataan, dan statistik dimensi kebutuhan untuk berafiliasi dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Untuk Berafiliasi**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
21	Saya selalu bekerja sama dengan pegawai lain dalam bekerja.	22	50	7	1	-	333	4,16

22	Saya dapat menjalin persahabatan dengan rekankerja	21	50	8	1	-	330	4,12
23	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekankerja.	17	57	4	2	-	327	4,08
24	Saya berusaha untuk mendapat kepercayaan dari atasan.	14	50	12	4	-	314	3,92
25	Saya berusaha untuk dapat membatu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.	15	49	13	3	-	316	3,95
Rata-rata								4,04

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan untuk berafiliasi memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 4,04. Hal ni berarti bahwa dimensi kebutuhan untuk berafiliasi tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai selalu bekerja sama dengan pegawai lain dalam bekerja sebesar 4,16. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai berusaha untuk mendapat kepercayaan dari atasan sebesar 3,92.

### **3) Dimensi Kebutuhan Untuk Kekuasaan**

Kebutuhan untuk kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dimensi kebutuhan untuk kekuasaan diukur dengan 5 (lima) pernyataan, dan statistik dimensi kebutuhan untuk kekuasaan dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kebutuhan Untuk Kekuasaan**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
26	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi dari pimpinan.	11	33	26	10	-	285	3,56
27	Saya memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.	5	34	22	19	-	265	3,31
28	Saya dapat mempengaruhi orang lain dalam lembaga.	15	30	29	16	-	314	3,92
29	Saya memiliki keinginan untuk dihormati orang lain	3	39	20	18	-	269	3,36
30	Saya dapat bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan	15	44	20	11	-	333	4,16
Rata-rata								3,66

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan untuk kekuasaan memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,66. Hal ni berarti bahwa dimensi kebutuhan untuk kekuasaan tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai dapat bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 4,16. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sebesar 3,31.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tiap dimensi, berikut ini merupakan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variabel motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang :

**21** **Tabel 4.20**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<b>Kebutuhan Untuk Berprestasi</b>								
16	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan.	10	51	17	2	-	309	3,86
17	Saya selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan.	11	49	13	7	-	304	3,80
18	Saya selalu berusaha untuk melebihi target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor.	16	38	21	5	-	305	3,81
19	Saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.	13	45	18	4	-	307	3,83
20	Saya memiliki inovasi untuk menyelesaikan permasalahan tugas yang diberikan	11	49	15	5	-	306	3,82
<b>Rata-rata</b>								<b>3,82</b>
<b>Kebutuhan Untuk Berafiliasi</b>								
21	Saya selalu bekerja samadengan pegawai lain dalam bekerja.	22	50	7	1	-	333	4,16
22	Saya dapat menjalin persahabatan dengan rekan kerja	21	50	8	1	-	330	4,12
23	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	17	57	4	2	-	327	4,08
24	Saya berusaha untuk mendapat kepercayaan dari atasan.	14	50	12	4	-	314	3,92

25	Saya berusaha untuk dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.	15	49	13	3	-	316	3,95
Rata-rata								4,04
Kebutuhan Untuk Kekuasaan								
26	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi dari pimpinan.	11	33	26	10	-	285	3,56
27	Saya memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.	5	34	22	19	-	265	3,31
28	Saya dapat mempengaruhi orang lain dalam lembaga.	15	30	29	16	-	314	3,92
29	Saya memiliki keinginan untuk dihormati orang lain	3	39	20	18	-	269	3,36
30	Saya dapat bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan	15	44	20	11	-	333	4,16
Rata-rata								3,66
Jumlah Skor							4617	3,84
Jawaban deal (5x15x80)							6000	
Persentase (Jumlah skor/Jawaban deal)*100							76,95	

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, memberikan gambaran keseluruhan mengenai motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang. Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variable motivasi kerja sebesar 3,84 berada pada nterval 3,41 – 4,20 dengan persentase 76,95. Hal ni berarti motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi kebutuhan <sup>28</sup> untuk berafiliasi memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,04,



sedangkan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,66.

### **4.3.3. Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Universitas Subang**

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer dalam Priansa, 2016:239).

Komitmen pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Kualitas kerja yang baik merupakan wujud dari komitmen pegawai terhadap organisasi.

Komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang diukur dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Selanjutnya dari ketiga dimensi ini dikembangkan menjadi 18 (delapan belas) pernyataan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban (skala Likert 1–5) yang harus dipilih oleh responden melalui kuesioner yang diberikan.

#### **1) Dimensi Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dimensi komitmen

afektif diukur dengan 6 (enam) pernyataan, dan statistik dimensi komitmen afektif dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Komitmen Afektif**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
31	Saya memiliki keinginan untuk menghabiskan karir di lembaga ini	26	35	18	1	-	326	4,07
32	Saya senang membicarakan hal apa pun tentang lembaga ini.	21	45	10	4	-	322	4,02
33	Saya merasa masalah yang dihadapi lembaga ini adalah masalah saya juga	16	52	10	2	-	322	4,02
34	Lembaga ini memiliki makna yang besar bagi kehidupan saya.	20	48	12	0	-	328	4,10
35	Saya merasa bahwa lembaga dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga saya sendiri.	20	46	12	2	-	324	4,05
36	Saya sangat bahagia dapat mengabdikan diri sepenuhnya untuk lembaga ini.	17	52	10	1	-	325	4,06
Rata-rata								4,05

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi komitmen afektif memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,05. Hal ini berarti bahwa dimensi komitmen afektif tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada interval

3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada

indikator lembaga ni memiliki makna yang besar bagi kehidupan saya sebesar 4,10. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai senang membicarakan hal apapun tentang lembaga ni, dan pegawai merasa masalah yang dihadapi lembaga ni adalah masalah saya juga sebesar 4,02.

## 2) Dimensi Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Dimensi komitmen normatif diukur dengan 6 (enam) pernyataan, dan statistik dimensi komitmen normatif dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.22**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Komitmen Normatif**

8 No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
37	Loyalitas terhadap lembaga merupakan hal yang prinsip bagi saya.	15	48	14	3	-	315	3,93
38	Lembaga ini memberi banyak manfaat bagi kehidupan saya.	18	46	13	3	-	319	3,98
39	Saya tidak terpikir akan meninggalkan lembaga ni	19	43	15	3	-	318	3,97
40	Saya merasa sangat bahagia dapat bekerja di lembaga ni.	24	33	20	3	-	318	3,97
41	Saya merasa bangga dapat bekerja di Lembaga ni.	15	48	16	1	-	317	3,96
42	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk kemajuan lembaga ni.	14	48	16	2	-	314	3,92
Rata-rata								3,95

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi komitmen normatif memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,95. Hal ini berarti bahwa dimensi komitmen normatif tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator lembaga ini memberi banyak manfaat bagi kehidupan pegawai sebesar 3,98. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai memiliki tanggung jawab yang besar untuk kemajuan lembaga ini sebesar 3,92.

### 3) Dimensi Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dimensi komitmen berkelanjutan diukur dengan 6 (enam) pernyataan, dan statistik dimensi komitmen berkelanjutan dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.23**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Komitmen Berkelanjutan**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
43	Saya sangat mencintai Lembaga tempat saya bekerja ini.	17	46	16	1	-	319	3,98
44	Bertahan di lembaga ini merupakan pilihan terbaik bagi saya.	18	44	18	0	-	320	4,00
45	Saya lebih mengutamakan kepentingan lembaga dari pada kepentingan pribadi	16	45	17	2	-	315	3,93

46	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan lembaga ni meskipun saya menginginkanya.	22	36	20	2	-	318	3,97
47	Saya tidak memiliki alternative pilihan bekerja selain di lembaga ni.	30	27	18	5	-	322	4,02
48	Terlalu besar kerugian yang akan saya alami jika saya memutuskan untuk keluar dari lembaga ni	26	31	17	6	-	317	3,96
Rata-rata								3,97

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi komitmen berkelanjutan memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,97. Hal ni berarti bahwa dimensi komitmen berkelanjutan tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata- rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai tidak memiliki alternative pilihan bekerja selain di lembaga ni sebesar 4,02. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai lebih mengutamakan kepentingan lembaga dari pada kepentingan pribadi sebesar 3,93.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tiap dimensi, berikut ni disajikan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variabel komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang :

**Tabel 4.24**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen**  
**Organisasi**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<b>Komitmen Afektif</b>								
31	Saya memiliki keinginan untuk menghabiskan karir di lembaga ini	26	35	18	1	-	326	4,07
32	Saya senang membicarakan hal apa pun tentang lembaga ini.	21	45	10	4	-	322	4,02
33	Saya merasa masalah yang dihadapi lembaga ini adalah masalah saya juga	16	52	10	2	-	322	4,02
34	Lembaga ini memiliki makna yang besar bagi kehidupan saya.	20	48	12	0	-	328	4,10
35	Saya merasa bahwa lembaga dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga saya sendiri.	20	46	12	2	-	324	4,05
36	Saya sangat bahagia dapat mengabdikan diri sepenuhnya untuk lembaga ini.	17	52	10	1	-	325	4,06
Rata-rata								4,05
<b>Komitmen Normatif</b>								
37	Loyalitas terhadap lembaga merupakan hal yang prinsip bagi saya.	15	48	14	3	-	315	3,93
38	Lembaga ini memberi banyak manfaat bagi kehidupan saya.	18	46	13	3	-	319	3,98
39	Saya tidak berpikir akan meninggalkan lembaga ini	19	43	15	3	-	318	3,97

40	Saya merasa sangat bahagia dapat bekerja di lembaga ni.	24	33	20	3	-	318	3,97
----	---	----	----	----	---	---	-----	------



41	Saya merasa bangga dapat bekerja di Lembaga ni.	15	48	16	1	-	317	3,96
42	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk kemajuan lembaga ni.	14	48	16	2	-	314	3,92
Rata-rata								3,95
Komitmen Berkelanjutan								
43	Saya sangat mencintai lembaga tempat saya bekerja ni.	17	46	16	1	-	319	3,98
44	Bertahan di lembaga ni merupakan pilihan terbaik bagi saya.	18	44	18	0	-	320	4,00
45	Saya lebih mengutamakan kepentingan lembaga dari pada kepentingan pribadi	16	45	17	2	-	315	3,93
46	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan lembaga ni meskipun saya menginginkannya.	22	36	20	2	-	318	3,97
47	Saya tidak memiliki alternative pilihan bekerjaselain di lembaga ni.	30	27	18	5	-	322	4,02
48	Terlalu besar kerugian yang akan saya alami jika saya memutuskan untuk keluar dari lembaga ni	26	31	17	6	-	317	3,96
Rata-rata								3,97
Jumlah Skor							5759	3,99
Jawaban deal (5x18x80)							7200	
Persentase (jumlah skor/jawaban deal)*100%							79,98	

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, memberikan gambaran keseluruhan mengenai komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang. Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel komitmen

organisasi sebesar <sup>37</sup>3,99 berada pada interval 3,41 – 4,20 dengan  
persentase 79,98. Hal ini

berarti komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi komitmen afektif memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,05, sedangkan dimensi komitmen normatif memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,95.

#### 4.3.4. Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang

<sup>12</sup> Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67).

Kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang diukur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Selanjutnya dari kelima dimensi ini dikembangkan menjadi 15 (lima belas) pernyataan yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban (skala Likert 1–5) yang harus dipilih oleh responden melalui kuesioner yang diberikan.

##### 1) Dimensi Kuantitas Kerja

<sup>9</sup> Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi kuantitas kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kuantitas Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
49	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume pekerjaan yang diberikan	20	38	21	1	-	317	3,96
50	Saya mampu bekerja sesuai dengan beban pekerjaan.	21	40	16	3	-	319	3,98
51	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh lembaga.	22	35	18	5	-	314	3,92
Rata-rata								3,95

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kuantitas kerja memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,95. Hal ni berarti bahwa dimensi kuantitas kerja tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai mampu bekerja sesuai dengan beban pekerjaan sebesar 3,98. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh lembaga sebesar 3,92.

## 2) Dimensi Kualitas Kerja

Standar ni menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja. Kualitas kerja ni meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja. Dimensi kuantitas

kerja diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi kuantitas

kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.26**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kualitas Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
52	Saya memiliki pengetahuan dan memahami pekerjaan sehari-hari.	22	40	18	-	-	324	4,05
53	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian.	24	39	16	1	-	326	4,07
54	Saya selalu menjaga kerapian setiap pekerjaan yang saya hasilkan.	21	42	15	1	-	320	4,00
Rata-rata								4,04

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kualitas kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,04. Hal ini berarti bahwa dimensi kualitas kerja tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian sebesar 4,07. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai selalu menjaga kerapian setiap pekerjaan yang saya hasilkan sebesar 4,00.

### 3) Dimensi Pemanfaatan Waktu

Standar ini menekankan pada penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi/perusahaan. Dimensi

kuantitas kerja diukur

dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi kuantitas kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.27**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Pemanfaatan Waktu**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
55	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan.	16	45	18	1	-	316	3,95
56	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan sangat efektif.	18	40	20	2	-	314	3,92
57	Saya tidak pernah menyalahgunakan waktu dalam bekerja.	14	46	18	2	-	312	3,90
Rata-rata								3,92

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi pemanfaatan waktu memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,92. Hal ini berarti bahwa dimensi pemanfaatan waktu tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan sebesar 3,95. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai tidak pernah menyalahgunakan waktu dalam bekerja sebesar 3,90.

#### 4) Dimensi Tingkat Kehadiran

Standar ini menekankan pada asumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut

tidak akan mampu



memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Dimensi tingkat kehadiran diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi tingkat kehadiran dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.28**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Tingkat Kehadiran**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
58	Saya memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja.	9	37	29	5	-	290	3,62
59	Saya selalu hadir setiap hari dikantor.	9	31	37	3	-	286	3,57
60	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan disaat jam kantor.	8	35	33	4	-	287	3,58
Rata-rata								3,59

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi tingkat kehadiran memperlihatkan ndeks rata-rata sebesar 3,59. Hal ni berarti bahwa dimensi tingkat kehadiran tenaga kependidikan Univrsitas Subang dapat di nterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada nterval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada ndikator pegawai memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja sebesar 3,62. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada ndikator pegawai selalu hadir setiap hari dikantor sebesar 3,57.

##### 5) Dimensi Kerjasama

Standar ni menekankan penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian

yang diawasi. Dimensi kerjasama diukur dengan 3 (tiga) pernyataan, dan statistik dimensi tingkat kehadiran dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Jawaban Dimensi Kerjasama**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					$\Sigma$	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
61	Saya selalu dapat bekerjasama dengan semua pegawai.	29	38	10	3	-	333	4,10
62	Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	34	14	2	-	332	4,15
63	Saya selalu terlibat secara aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga.	27	39	11	3	-	330	4,12
Rata-rata								4,12

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi kerjasama memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,12. Hal ini berarti bahwa dimensi kerjasama tenaga kependidikan Universitas Subang dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pegawai mendapat dukungan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 4,15. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pegawai selalu dapat bekerjasama dengan semua pegawai sebesar 4,10.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tiap dimensi, berikut ini disajikan hasil rekapitulasi jawaban responden atas variabel kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang :

**Tabel 4.30**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Σ	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<b>Kuantitas Kerja</b>								
49	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume pekerjaan yang diberikan	20	38	21	1	-	317	3,96
50	Saya mampu bekerja sesuai dengan beban pekerjaan.	21	40	16	3	-	319	3,98
51	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh lembaga.	22	35	18	5	-	314	3,92
Rata-rata								3,95
<b>Kualitas Kerja</b>								
52	Saya memiliki pengetahuan dan memahami pekerjaan sehari-hari.	22	40	18	-	-	324	4,05
53	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian.	24	39	16	1	-	326	4,07
54	Saya selalu menjaga kerapian setiap pekerjaan yang saya hasilkan.	21	42	15	1	-	320	4,00
Rata-rata								4,04
<b>Pemanfaatan Waktu</b>								
55	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan.	16	45	18	1	-	316	3,95

56	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan sangat efektif.	18	40	20	2	-	314	3,92
57	Saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu dalam bekerja.	14	46	18	2	-	312	3,90
Rata-rata								3,92
Tingkat Kehadiran								
58	Saya memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja.	9	37	29	5	-	290	3,62
59	Saya selalu hadir setiap hari dikantor.	9	31	37	3	-	286	3,57
60	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan disaat jam kantor.	8	35	33	4	-	287	3,58
Rata-rata								3,59
Kerjasama								
61	Saya selalu dapat bekerjasama dengan semua pegawai.	29	38	10	3	-	333	4,10
62	Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	34	14	2	-	332	4,15
63	Saya selalu terlibat secara aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga.	27	39	11	3	-	330	4,12
Rata-rata								4,12
Jumlah Skor							4720	3,92
Jawaban deal (5x15x80)							6000	
Persentase (jumlah skor/jawaban deal)*100%							78,66	

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, memberikan gambaran keseluruhan mengenai kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang. Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 3,92 berada

pada interval 3,41

– 4,20 dengan persentase 78,66. Hal ni berarti kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Dari kelima dimensi tersebut dimensi kerjasama memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,12, sedangkan dimensi tingkat kehadiran memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,59.

#### 4.4. Hasil Analisis Verifikatif

##### 4.4.1. Hubungan Variabel Disiplin ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berikut ni merupakan tabel hasil penghitungan koefisien korelasi antara variabel disiplin dan motivasi kerja dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) :

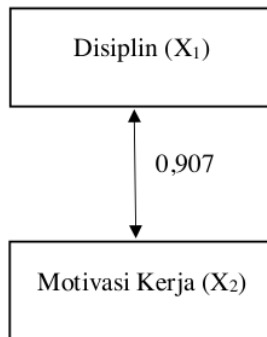
**Tabel 4.31**

**Koefisien Korelasi Antara Variabel  $X_1$  dan  $X_2$**

Variabel	Disiplin ( $X_1$ )	Motivasi Kerja ( $X_2$ )
Disiplin ( $X_1$ )	1	0,907
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,907	1

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Dari tabel diatas, menunjukkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel disiplin dan motivasi kerja. Nilai koefisien korelasinya adalah sebesar 0,907 atau 90,7%, hal ni berarti kedua variabel tersebut memiliki kriteria keeratan hubungan yang sangat kuat karena berada pada nterval antara 0,80 – 1,00. Hubungan antara kedua variabel ni dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.1.**  
**Hubungan Antara Variabel Disiplin dan Motivasi Kerja**

#### **4.4.2 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi**

Untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi dapat menggunakan uji-t (uji parsial). Dengan kriteria <sup>15</sup> apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel berarti hipotesis yang diajukan diterima, demikian juga sebaliknya. <sup>15</sup> Nilai t hitung dapat dilihat pada tabel hasil regresi dan nilai t tabel diperoleh dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = n - k. Maka nilai t tabel adalah df = 80 - 2 = 78 dengan  $\alpha=0,05$  adalah sebesar 1,664.

Berikut ini merupakan hasil penghitungan koefisien jalur pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi :

**Tabel 4.32**  
**Koefisien Jalur Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13472.661	3757.991		3.694	.000
Disiplin	.539	.191	.442	2.825	.006
Motivasi kerja	.456	.181	.393	2.515	.014

a. Dependen Variabel: Komitmen Organisasi

*Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS*

Dari hasil penghitungan diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Besarnya Koefisien jalur X<sub>1</sub> terhadap Y (  $pyx_1$  ) = 0,442, nilai t-hitung variabel disiplin adalah sebesar 2,825 dengan tingkat signifikansi 0,006 dan t tabel diketahui sebesar 1,644. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 2) Besarnya Koefisien jalur X<sub>2</sub> terhadap Y (  $pyx_2$  ) = 0,393, nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,515 dengan tingkat signifikansi 0,014 dan t tabel diketahui sebesar 1,644. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $0,014 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.



Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka dapat diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu sebagai berikut :

1) Pengaruh langsung.

- $X_1$  terhadap  $Y = 0,442 \times 0,442 \times 100\% = 0,196$
- $X_2$  terhadap  $Y = 0,393 \times 0,393 \times 100\% = 0,155$

2) Pengaruh tidak langsung.

- $X_1$  melalui  $X_2 = 0,442 \times 0,907 \times 0,393 \times 100\% = 0,157$
- $X_2$  melalui  $X_1 = 0,393 \times 0,907 \times 0,442 \times 100\% = 0,157$

Dari hasil perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4.33**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ )**

Variable	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
		$X_1$	$X_2$		
$X_1$	0,196	-	0,157	0,157	0,353
$X_2$	0,155	0,157	-	0,157	0,312
Pengaruh Keseluruhan					0,665
Pengaruh Faktor Lain/Faktor Residu					0,335

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, adalah sebagai berikut :

1) Besarnya Pengaruh Langsung

- a. Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,196. Hal ni diartikan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang dapat menentukan sebuah perwujudan dari komitmen organisasi. Namun angka ni juga menjelaskan peningkatan yang tidak terlalu signifikan terhadap tumbuhnya komitmen organisasi pegawai.
- b. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,155. Hal ni dapat diartikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam membentuk komitmen organisasi pegawai. Motivasi merupakan faktor pendorong untuk melakukan sesuatu, yang menghasilkan gambaran yang dapat dilihat menjadi sebuah perilaku kerja dan pada akhirnya memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasi.

2) Besarnya Pengaruh Tidak Langsung

- a. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel disiplin melalui motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,157.
- b. Besarnya pengaruh tidak langsung variable motivasi kerja melalui disiplin terhadap komitmen organisasi sebesar 0,157.

Dengan demikian pengaruh total variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,665, sedangkan pengaruh variable lain yaitu sebesar 0,335.

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat dijelaskan besarnya pengaruh total dari masing-masing variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh parsial dari variabel disiplin terhadap komitmen organisasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung adalah sebesar 35,3%. Hal ni berarti variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi disiplin pegawai dalam bekerja maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ni secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ni, bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Besarnya pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung adalah sebesar 31,2%. Hal ni berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ni secara parsial telah menjawab hipotesis <sup>15</sup> penelitian ni, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **4.4.3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi**

Untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi dapat menggunakan uji-F (uji Anova). Dengan kriteria <sup>15</sup> apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel

berarti hipotesis yang

diajukan diterima, demikian juga sebaliknya. Nilai F hitung dapat dilihat pada tabel hasil regresi dan nilai F tabel diperoleh dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = n – k. Maka nilai F tabel adalah df = 80 – 2 = 78 dengan  $\alpha=0,05$  adalah sebesar 3,11.

Berikut ni merupakan hasil penghitungan uji simultan pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi:

**TABEL**  
**4.34UJI**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4923475723.238	2	2461737861.619	76.410	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2480749862.562	77	32217530.683		
	Total	7404225585.800	79			

- a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi  
b. Predictor: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Dari hasil penghitungan diatas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 76,410 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan F-tabel diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa F-hitung > F-tabel dan signifikansi 0,00 < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin dan motivasi secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi serta pengaruh variabel lain terhadap variabel komitmen organisasi digunakan rumus koefisien determinasi (KD). Untuk mencari nilai koefisien determinasi maka  $r^2$  dikali dengan 100%.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.35**

**Koefisien Determinasi Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.656	5676.04886

a. Predictor: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Dari hasil penghitungan diatas nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,665. Hal ni berarti bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja sebesar 66,5%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 33,5%. Untuk menghitung pengaruh variabel lain terhadap Y ( $\rho_{Y\varepsilon}$ ) menggunakan rumus berikut:

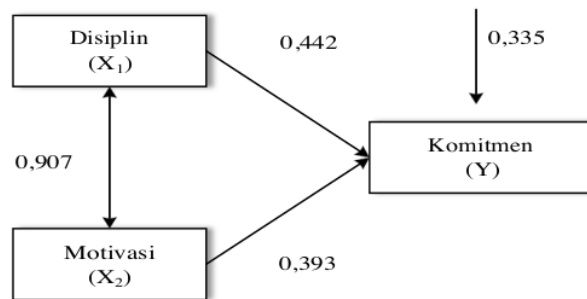
$$\rho_{Y\varepsilon} = 1 - R^2$$

$$\rho_{Y\varepsilon} = 1 -$$

$$0,665 \quad \rho_{Y\varepsilon} =$$

$$0,335$$

Dari hasil perhitungan-perhitungan diatas, maka analisis jalur pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.2**

**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari gambar diatas, diperoleh persamaan jalur substruktur 1

yaitu:  $Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$

$Y = 0,442X_1 + 0,393X_2 + 0,335$

Dimana :

$Y$  = Komitmen

organisasi  $X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Motivasi kerja

$\epsilon_1$  = Pengaruh variabel lain diluar  $X_1$  dan  $X_2$

**4.4.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berikut ni merupakan tabel hasil penghitungan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan aplikasi SPSS(*Statistical Product and Service Solutions*) :

**Tabel 4.36**  
**Koefisien Jalur Variabel Y Terhadap Z**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6704.063	2887.799		2.322	.023
	Komitmen	.725	.049	.856	14.646	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS*

Dari hasil penghitungan diatas, menunjukkan bahwa:

- 1) Besarnya koefisien jalur Y terhadap Z ( $pzy$ ) = 0,856 nilai t-hitung variabel komitmen organisasi adalah sebesar 14.646 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan t tabel diketahui sebesar 1,644. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa  $t$  hitung > t tabel dan signifikansi 0,00 < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja, serta pengaruh variabel lain terhadap variabel terikat digunakan rumus koefisien determinasi (KD). Untuk mencari koefisien determinasi maka  $r^2$  dikali dengan 100%. Dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi Pengaruh Y Terhadap Z**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.730	4257.25910

a. Predictor: (Constant), Komitmen Organisasi



Dari hasil penghitungan diatas nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,733. Hal ni berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 73,3%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 26,7%. Untuk menghitung pengaruh variabel lain terhadap Z ( $\rho Z\epsilon$ ) menggunakan rumus berikut:

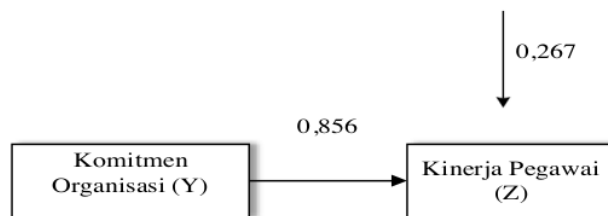
$$\rho Z\epsilon = 1 - R^2$$

$$\rho Z\epsilon = 1 -$$

$$0,733 \rho Z\epsilon =$$

$$0,267$$

Analisis jalur variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.3**

**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari gambar diatas, diperoleh persamaan jalur substruktur 2

yaitu:  $Z = \rho zyY + \epsilon_2$

$$Z = 0,856Y + 0,267$$

Dimana :

Y = Komitmen

organisasiZ = Kinerja

pegawai

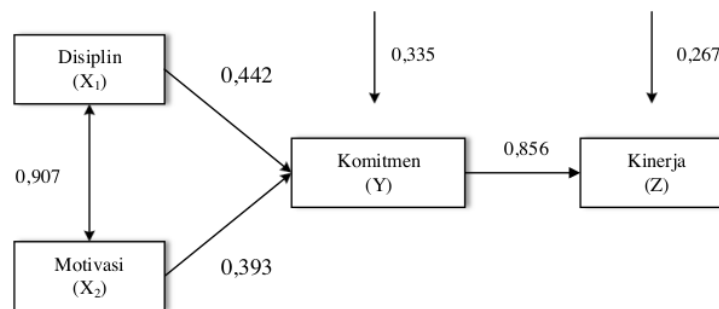
$\epsilon_2$  = Pengaruh variabel lain diluar komitmen organisasi.

#### 4.4.5. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen

##### Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga

##### Kependidikan

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.4**

#### **Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan**

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang. Koefisien korelasi antara variabel bebas sebesar 0,907, koefisien jalur dari disiplin terhadap komitmen organisasi sebesar 0,442, sedangkan

koefisien jalur motivasi kerja terhadap komitmen

organisasi sebesar 0,393, kemudian pengaruh variabel lain (e1) dari disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,335. Nilai koefisien jalur dari komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,856 dan pengaruh variabel lain (e2) dari komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,267.

Dari angka-angka yang diperoleh di atas<sup>12</sup> dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin dan motivasi kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja.

## **4.5. Pembahasan**

### **4.5.1. Pembahasan Analisis Deskriptif**

#### **4.5.1.1. Disiplin**

Disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kehadiran,<sup>14</sup> ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis diinterpretasikan dalam kriteria baik. Dari kelima dimensi yang ada, dimensi bekerja etis memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi kehadiran memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai tertinggi berada pada indikator pegawai selalu menjaga etika dalam memberikan pelayanan kepada siapapun, sedangkan nilai terendah berada pada indikator mengenai kedatangan kerja tidak sesuai jam kantor.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang harus lebih diperhatikan terutama pada dimensi kehadiran<sup>37</sup> dilihat dari hasil kuesioner bahwa pernyataan yang

|mendapatkan |nilai

paling rendah yaitu pernyataan tentang jam kedatangan kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena tidak adanya sanksi yang diberikan kepada tenaga kependidikan yang melanggar ketentuan jam masuk kantor, sehingga para tenaga kependidikan dapat sesuka hatinya datang ke kantor tanpa adanya teguran dari pimpinan. Fenomena ini tentu saja sangat berpengaruh pada stabilitas kerja secara umum, karena akan menimbulkan kecemburuan sosial bagi para tenaga kependidikan lain yang selalu datang ke kantor tepat waktu.

Menurut Siagian (2019:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk dapat mentaati berbagai ketentuan/standar yang berlaku dalam organisasi. Dengan kata lain, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

#### **4.5.1.2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan diinterpretasikan dalam kriteria baik. Dari ketiga dimensi yang ada, dimensi kebutuhan untuk berafiliasi memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai tertinggi berada pada indikator pegawai selalu bekerja sama dengan pegawai lain dalam bekerja, sedangkan nilai

terendah berada pada indikator mengenai pegawai memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada kebutuhan untuk kekuasaan yang memiliki nilai paling rendah. Hal ni terjadi karena kurang terbukanya peluang para tenaga kependidikan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Robbins<sup>9</sup> (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. stilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh ndividu, cara dimana ndividu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

#### **4.5.1.3. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan diinterpretasikan dalam kriteria baik. Dari ketiga dimensi yang ada, dimensi komitmen afektif memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi komitmen normatif memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai tertinggi berada pada indikator lembaga ni<sup>17</sup> memiliki makna yang besar bagi kehidupan pegawai, sedangkan nilai terendah

berada pada indikator mengenai pegawai memiliki tanggung jawab yang besar untuk kemajuan lembaga ni.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang harus lebih diperhatikan terutama pada dimensi komitmen normatif yaitu pada pernyataan pegawai memiliki tanggung jawab yang besar untuk kemajuan lembaga ni. Hal ni terjadi karena para pegawai kurang merasa memiliki pada lembaga tempatnya bernaung untuk bekerja, sehingga pegawai bersikap tidak peduli dan kurang memiliki rasa tanggung jawab untuk kemajuan lembaga. Fenomena ni tentu saja sangat berpengaruh pada kinerja, karena komitmen yang lemah dan rendahnya rasa tanggung jawab pada organisasi akan menurunkan kinerja organisasi.

Komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana pegawai <sup>19</sup> mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pegawai mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pegawai bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan (Newstrom dalam Wibowo, 2019:214)

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ni akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Dengan demikian para tenaga kependidikan akan merasa terlibat dalam organisasi dan menjadi bagian penting dari organisasi, sehingga setiap permasalahan yang dihadapi organisasi akan



turut serta memikirkan mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi.

#### **4.5.1.4. Kinerja**

Kinerja yang terdiri dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama diinterpretasikan dalam kriteria baik. Dari kelima dimensi yang ada, dimensi kerjasama memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi tingkat kehadiran memiliki nilai yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator pegawai mendapat dukungan dari rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai pegawai selalu hadir setiap hari dikantor.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada dimensi tingkat kehadiran yaitu pada pernyataan pegawai selalu hadir setiap hari dikantor. Hal ni terjadi karena pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga para pegawai sering tidak hadir untuk bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Bernardin dan Russel dalam Priansa (2016:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tetentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang

dicapai. Kehadiran dalam bekerja merupakan salah satu cerminan kinerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan di kantor.

#### **4.5.2. Pembahasan Analisis Verifikatif**

##### **4.5.2.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Universitas Subang**

Hasil pengujian pengaruh variabel disiplin terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,825 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini berarti variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi disiplin pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pegawai yang mempunyai disiplin dalam bekerja mampu memaknai pekerjaan dengan sesungguhnya sehingga memiliki komitmen yang kuat sesuai dengan harapan organisasi. Disiplin memiliki efek langsung pada komitmen organisasi seperti: loyalitas, sikap kreatif dan inovatif dan kesadaran dalam bekerja. Oleh karena itu penting menanamkan disiplin kerja pada setiap pegawai agar

tercipta suatu komitmen terhadap organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai organisasi dapat tercapai. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Wibowo (2016:435), mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Karena semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin mendorong terciptanya komitmen pegawai dalam bekerja untuk menuju pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M.H. Rumoning (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ayu Erawati dan Wahyono (2019) dengan judul Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai juga

sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### 4.5.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

##### Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,515 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian diatas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang memiliki peran bagi tenaga kependidikan dalam membentuk komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Newstroom dalam Wibowo (2019:110), yang mengemukakan bahwa salah satu indikator motivasi adalah komitmen, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

Motivasi<sup>29</sup> merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Dengan demikian motivasi yang dijalankan dengan baik dapat menumbuhkan komitmen seseorang pada organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil pengujian<sup>137</sup> ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa Nyoman Saputra dan Ayu Sriathi (2018) yang menyimpulkan<sup>19</sup> bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya<sup>7</sup> hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti dan Triono (2020) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi juga.

#### 4.5.2.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan

##### Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan

**Universitas Subang** Hasil pengujian pengaruh disiplin dan

motivasi kerja terhadap komitmen

organisasi menunjukkan<sup>49</sup> nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dimana nilai F hitung variabel disiplin dan motivasi kerja sebesar 76,410 sedangkan<sup>87</sup> nilai F tabel sebesar 3,11. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa disiplin<sup>7</sup> dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap<sup>21</sup> komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara

simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,665 atau 66,5%.

Persentase disiplin dan motivasi kerja cukup besar untuk mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini disebabkan keduanya akan membuat sebuah perilaku kerja yang dapat menciptakan suatu komitmen organisasi pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong disiplin dalam bekerja dan cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi. Kondisi ini secara simultan telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang. Disiplin dalam bekerja yang dilakukan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga baiknya kinerja organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai juga akan berpengaruh pada kualitas hasil kerja yang baik sehingga dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat.

Priansa (2016:202), mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ni juga<sup>19</sup> sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chantika Mardiana (2023), yang menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen afektif. Dan juga<sup>15</sup> hasil penelitian yang dilakukan oleh Bobby Widyanto (2022), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

#### 4.5.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

##### Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t-hitung<sup>67</sup> lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 14.646 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai<sup>65</sup> signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa<sup>19</sup> komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh<sup>19</sup> komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,733 atau 73,3%. Persentase<sup>19</sup> komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi cenderung mengarah pada loyalitas pegawai dan menyebabkan kinerjanya meningkat. Kondisi ni telah menjawab hipotesis penelitian ni bahwa<sup>19</sup> komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ni menunjukkan bahwa<sup>17</sup> 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.

Hasil dari penelitian<sup>117</sup> ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Luthans dalam Wibowo (2019:214). Luthans mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap<sup>13</sup> yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Hasil penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diharapkan seperti kinerja tinggi, rendahnya pergantian, dan rendahnya kemangkiran.

Hasil pengujian<sup>91</sup> ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspa Dewi Yulianti (2016), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan juga hasil penelitian<sup>54</sup> yang dilakukan oleh Hartini Manda (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada Universitas Subang mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran mengenai kondisi disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,70. Dari kelima dimensi tersebut, dimensi bekerja etis memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 3,78, sedangkan dimensi kehadiran memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,60. Meskipun disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang memiliki kriteria tinggi, namun masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari nilai rata-rata 3,70 yaitu indikator masuk kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, meminta izin apabila datang terlambat, fokus dalam melakukan pekerjaan, dan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.
2. Secara umum gambaran mengenai kondisi motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*), dan

kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for Power*) diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,84. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi kebutuhan untuk berafiliasi memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,04, sedangkan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,66. Meskipun motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas memiliki kriteria tinggi, namun masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari nilai rata-rata 3,84, yaitu indikator pegawai selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan, pegawai selalu berusaha untuk melebihi target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor, pegawai selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, memiliki motivasi untuk menyelesaikan permasalahan tugas yang diberikan, bekerja keras untuk mendapatkan promosi dari pimpinan, memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dan memiliki keinginan untuk dihormati orang lain.

3. Secara umum gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,99. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi komitmen afektif memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,05, sedangkan dimensi komitmen normatif memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,95. Meskipun komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang memiliki kriteria tinggi, namun masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari nilai rata-rata 3,99 yaitu indikator loyalitas terhadap lembaga merupakan hal yang prinsip bagi pegawai, lembaga ini memberi banyak manfaat bagi kehidupan pegawai, saya tidak terpikir akan meninggalkan

lembaga ni, saya merasa sangat bahagia dapat bekerja di lembaga ni, saya merasa bangga dapat bekerja di lembaga ni, saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk kemajuan lembaga ni, saya sangat mencintai lembaga tempat saya bekerja ni, saya lebih mengutamakan kepentingan lembaga dari pada kepentingan pribadi, sangat berat bagi saya untuk meninggalkan lembaga ni meskipun saya menginginkannya, terlalu besar kerugian yang akan saya alami jika saya memutuskan untuk keluar dari lembaga ni.

4. Secara umum gambaran mengenai kondisi kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,92. Dari kelima dimensi tersebut dimensi kerjasama memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,12, sedangkan dimensi tingkat kehadiran memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,59. Meskipun kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang memiliki kriteria tinggi, namun masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari nilai rata-rata 3,92 yaitu indikator pegawai tidak pernah menyia-nyaiakan waktu dalam bekerja, pegawai memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja, selalu hadir setiap hari dikantor, pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan disaat jam kantor.
5. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh variabel disiplin terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,825 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya

bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini berarti variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik disiplin pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,515 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

7. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dimana nilai F hitung variabel disiplin dan motivasi kerja sebesar 76,410 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$

0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,665 atau 66,5%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 0,335 atau 33,5%. Persentase disiplin dan motivasi kerja cukup besar untuk mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini disebabkan keduanya akan membuat sebuah perilaku kerja yang dapat menciptakan komitmen organisasi pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong disiplin dalam bekerja dan cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi. Gambaran ini secara simultan telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

8. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 14,646 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,733 atau 73,3%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 0,267 atau 26,7%. Persentase komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi cenderung mengarah pada loyalitas pegawai dan menyebabkan kinerjanya meningkat. Gambaran ini telah menjawab hipotesis

115 penelitian ni bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 32 5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ni, penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Universitas Subang dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Subang, 57 antara lain :

1. Sesuai dengan hasil penelitian mengenai disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang, dimensi kehadiran memiliki nilai rata-rata 123 yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi-dimensi yang lain. Oleh karenanya perlu dilakukan upaya untuk melakukan peningkatan kehadiran tenaga kependidikan karena jika dibiarkan hal ni dapat berpengaruh pada kinerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh Universitas Subang meliputi: pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar ketentuan tentang kehadiran kerja. Hal ni dilakukan bertujuan 85 untuk memperbaiki dan mencegah para pegawai yang lain agar tidak melakukan hal serupa.
2. Sesuai dengan hasil penelitian mengenai motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang, dimensi 49 kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for Power*) memiliki nilai yang paling rendah. Oleh karenanya perlu dilakukan upaya untuk melakukan peningkatan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Universitas Subang meliputi: pemberian kesempatan promosi jabatan pada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ni dilakukan 148

bertujuan untuk memberikan peluang yang sama kepada seluruh pegawai dan mendorong motivasi kerja pegawai untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Sesuai dengan hasil penelitian mengenai komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang, dimensi komitmen normatif memiliki nilai yang paling rendah. Oleh karenanya perlu dilakukan upaya untuk melakukan peningkatan dimensi komitmen normatif ini. Upaya yang dapat dilakukan oleh Universitas Subang meliputi: menanamkan rasa tanggung jawab kepada seluruh pegawai bahwa mereka memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini dilakukan bertujuan untuk menumbuhkan katan emosional yang kuat antara pegawai dengan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat pada organisasi.
4. Sesuai dengan hasil penelitian mengenai kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang, dimensi tingkat kehadiran memiliki nilai yang paling rendah. Oleh karenanya perlu dilakukan upaya untuk melakukan peningkatan dimensi tingkat kehadiran ini. Upaya yang dapat dilakukan oleh Universitas Subang meliputi: memberikan sanksi/hukuman yang tegas terhadap pelanggaran yang terjadi secara berulang. Hal ini dilakukan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum hukuman-hukuman yang lebih berat dilaksanakan. Selain itu untuk mendorong tingkat kehadiran pegawai dapat pula dilakukan dengan cara

memberikan apresiasi/penghargaan pada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan konsisten.

5. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur, diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai akan memberikan korelasi yang positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai disiplin dalam bekerja mampu memaknai pekerjaan dengan sesungguhnya sehingga memiliki komitmen yang kuat sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu penting menanamkan disiplin kerja pada setiap pegawai agar tercipta suatu komitmen terhadap organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai organisasi dapat tercapai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan cara menanamkan visi dan misi yang ingin dicapai organisasi, membentuk budaya kerja atau kebiasaan-kebiasaan yang disiplin dalam bekerja sehingga hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

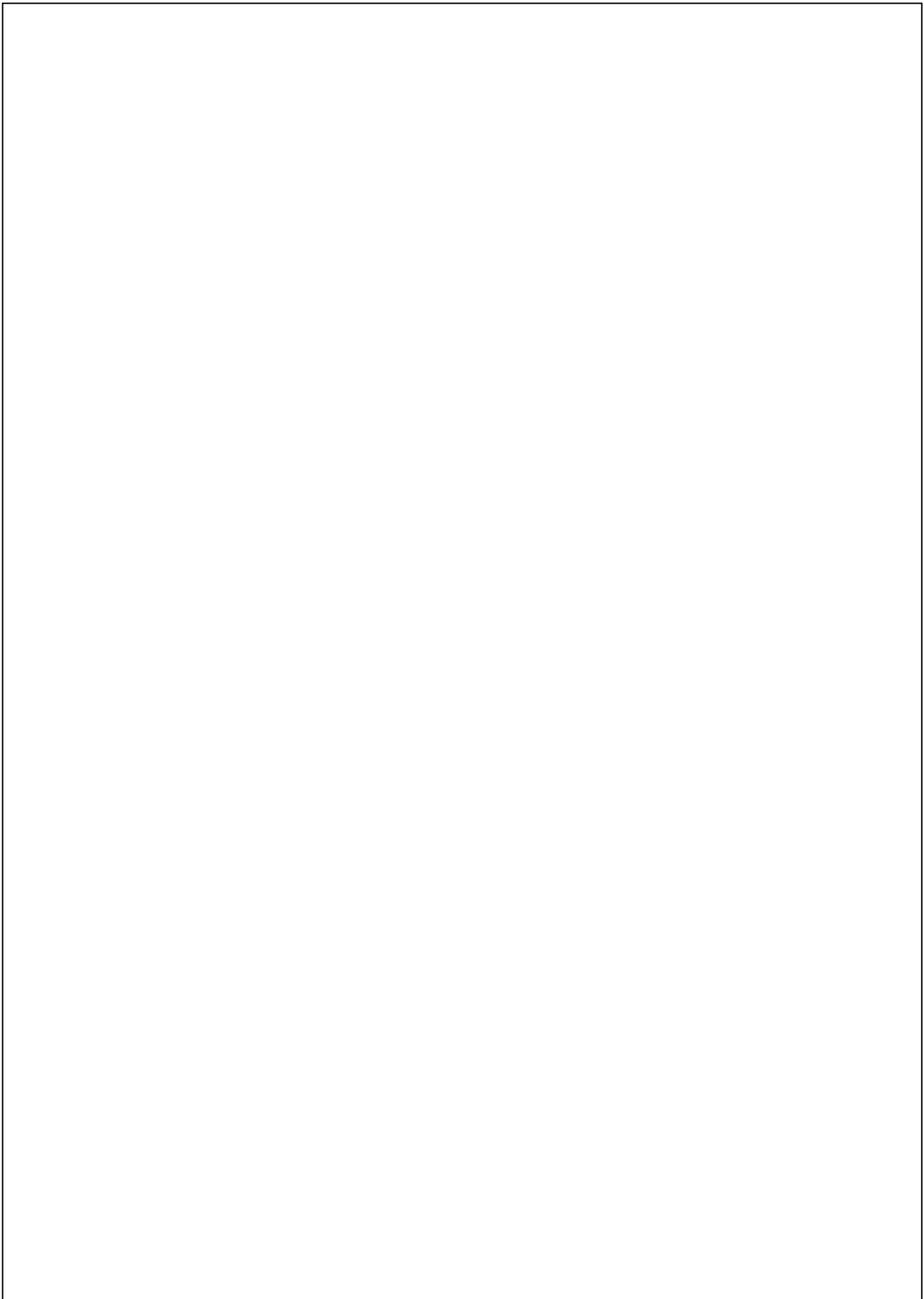
6. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang memiliki peran bagi tenaga kependidikan dalam membentuk komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Upaya yang dapat



dilakukan untuk mendorong motivasi kerja karyawan antara lain dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan apresiasi/penghargaan atas prestasi yang diraih oleh pegawai dengan memberikan reward ataupun promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga hal ini akan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai dalam bekerja.

7. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur, diketahui bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini berarti bahwa disiplin dan motivasi kerja yang baik akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa ketika pegawai memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi maka komitmen organisasi pegawai juga akan meningkat. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi ini dapat menggabungkan disiplin dan motivasi kerja, dengan cara menanamkan kebiasaan-kebiasaan disiplin dalam bekerja, sekaligus juga memberikan sanksi/hukuman bagi para pelanggar disiplin serta memberikan apresiasi/penghargaan untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai yang berprestasi.
8. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,733 atau 73,3%. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi pegawai maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karenanya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai

dengan cara meningkatkan komitmen organisasi pegwainya. <sup>109</sup> Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan tumbuh tanggung jawab yang tinggi dalam diri setiap pegawai, serta dengan terus menerus mensosialisaikan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pegawai.



# Tesis Revisi Yadi Suryadi MM

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://donnijunipriansa.staff.telkomuniversity.ac.id">donnijunipriansa.staff.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet Source	1%
9	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%

10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
11	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
14	Submitted to Sogang University Student Paper	<1 %
15	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
17	Farah Chalida Hanoum, Fajar Gumilang Kosasih, Ratna Tri Hari Safariningsih. "Pengaruh Pelatihan SDM dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT Berkah Handelar Qualitama", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	<1 %
18	Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico	<1 %

Agung Palembang", Jurnal Bisnis,  
Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

---

19	<a href="http://ejournal.unhi.ac.id">ejournal.unhi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
22	<a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://jurnal.peneliti.net">jurnal.peneliti.net</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	Farah Chalida Hanoum, Fajar Gumilang Kosasih, Ratna Tri Hari Safariningsih. "Penerapan Total Quality Management(TQM)	<1 %

dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan  
Rumah Sakit", Reslaj : Religion Education  
Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

---

29	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://rohmatzarman.com">rohmatzarman.com</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://eprints.uwp.ac.id">eprints.uwp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://repository.unwim.ac.id">repository.unwim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://studyacademia.com">studyacademia.com</a> Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
38	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %

---

39	<a href="http://resabahagia.blogspot.com">resabahagia.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
40	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
41	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
42	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
43	<a href="http://jurnal.ar-raniry.ac.id">jurnal.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id">etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://lkeb.umm.ac.id">lkeb.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %



50	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1 %
51	repository.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
52	www.jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	<1 %
53	Hardini Ariningrum, Afif Al Ansori. "PENGARUH PENGETAHUAN AKUNTANSI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA USAHA", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021 Publication	<1 %
54	Submitted to Morgan Park High School Student Paper	<1 %
55	lp2mk.unsada.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.pip-semarang.ac.id Internet Source	<1 %
57	id.scribd.com Internet Source	<1 %
58	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
59	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1 %

60	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	<1 %
61	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
62	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1 %
63	<a href="http://www.lontar.ui.ac.id">www.lontar.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
64	Submitted to Myongji University Graduate School Student Paper	<1 %
65	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
66	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
67	<a href="http://ejournal.unitomo.ac.id">ejournal.unitomo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
68	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
69	<a href="http://www.interstudi.edu">www.interstudi.edu</a> Internet Source	<1 %
70	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1 %

71	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
73	journal.blasemarang.id Internet Source	<1 %
74	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
75	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
76	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
77	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
78	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
79	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
80	Submitted to Lincoln High School Student Paper	<1 %
81	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
82	Sigitriadi A Ajis, Harnida Wahyuni Adda, Wiri Wirastuti. "PENGARUH SERVANT LEADERSHIP	<1 %

DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK  
PRATAMA PALU (KPP PRATAMA PALU)", Jurnal  
Ilmu Manajemen Universitas Tadulako  
(JIMUT), 2020

Publication

83

Submitted to Universitas Pendidikan  
Indonesia

Student Paper

<1 %

84

[ejournal.stiepancasetia.ac.id](http://ejournal.stiepancasetia.ac.id)

Internet Source

<1 %

85

[eprints.unpak.ac.id](http://eprints.unpak.ac.id)

Internet Source

<1 %

86

[journal.unigha.ac.id](http://journal.unigha.ac.id)

Internet Source

<1 %

87

Submitted to College of the Canyons

Student Paper

<1 %

88

Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya

Student Paper

<1 %

89

[journal.admi.or.id](http://journal.admi.or.id)

Internet Source

<1 %

90

[jurnal-lp2m.umnaw.ac.id](http://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id)

Internet Source

<1 %

91

[jurnal.feb.unila.ac.id](http://jurnal.feb.unila.ac.id)

Internet Source

<1 %

92	mm.usu.ac.id Internet Source	<1 %
93	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
94	Submitted to IAIN Pontianak Student Paper	<1 %
95	Kusnadi Yudha Wiguna, Anggia Syafitri, Ria Meika Putri. "Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Kantor Pengadilan Agama Lubuklinggau", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021 Publication	<1 %
96	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
97	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1 %
98	lpm.unsub.ac.id Internet Source	<1 %
99	repo.poltekkes-medan.ac.id Internet Source	<1 %
100	Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi",	<1 %

# Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023

Publication

---

101	Submitted to Hankuk University of Foreign Studies Student Paper	<1 %
102	<a href="http://ejurnal.stmik-budidarma.ac.id">ejurnal.stmik-budidarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
103	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
104	<a href="http://publikasi.mercubuana.ac.id">publikasi.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	<1 %
105	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
106	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
107	Dinta Hafidzi, Olianda Adistiana, Fahruruzi Ahmad Thobi'i. "Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah", AL-MISBAH (Jurnal Islamic Studies), 2019 Publication	<1 %
108	T Muhammad Adriansyah. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PADA PEGAWAI ( STUDI PADA UNIVERSITAS AMIR HAMZAH )", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 2020 Publication	<1 %

---

109	<a href="http://catatan-cooperator.blogspot.com">catatan-cooperator.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
110	<a href="http://fisikawansastra.blogspot.com">fisikawansastra.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
111	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
112	<a href="http://journal.thamrin.ac.id">journal.thamrin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
113	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
114	<a href="http://konselinghartono.files.wordpress.com">konselinghartono.files.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
115	<a href="http://lppmstianusa.com">lppmstianusa.com</a> Internet Source	<1 %
116	<a href="http://ojs.stimihandayani.ac.id">ojs.stimihandayani.ac.id</a> Internet Source	<1 %
117	<a href="http://penerbitadm.com">penerbitadm.com</a> Internet Source	<1 %
118	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
119	<a href="http://repo.bunghatta.ac.id">repo.bunghatta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
120	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

121	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
122	<a href="http://repository.uhamka.ac.id">repository.uhamka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
123	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
124	<a href="http://umnaw.ac.id">umnaw.ac.id</a> Internet Source	<1 %
125	<a href="http://univ-tridinanti.ac.id">univ-tridinanti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
126	<a href="http://www.wandiweb.com">www.wandiweb.com</a> Internet Source	<1 %
127	Dwi Runjani Juwita. "Pengelolaan Bank Sampah Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Maqashid al-Syari'ah: Studi Kasus di Bank Sampah Srikandi Dolopo Madiun", AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, 2019 Publication	<1 %
128	Submitted to Seoul Venture University Student Paper	<1 %
129	<a href="http://dani3ldant3.blogspot.com">dani3ldant3.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
130	<a href="http://e-journal.sastra-unes.com">e-journal.sastra-unes.com</a> Internet Source	<1 %



131	<a href="http://e-learning.stmi.ac.id">e-learning.stmi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
132	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
133	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
134	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
135	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
136	<a href="http://journal.yrpiaku.com">journal.yrpiaku.com</a> Internet Source	<1 %
137	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
138	<a href="http://msdm2011nd.blogspot.com">msdm2011nd.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
139	<a href="http://projects.co.id">projects.co.id</a> Internet Source	<1 %
140	<a href="http://repository.fisip-untirta.ac.id">repository.fisip-untirta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
141	<a href="http://repository.iainsinjai.ac.id">repository.iainsinjai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
142	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %

143	repository.ummy.ac.id Internet Source	<1 %
144	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
145	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
146	repository.utu.ac.id Internet Source	<1 %
147	southpacificvibez.blogspot.com Internet Source	<1 %
148	stahdnj.ac.id Internet Source	<1 %
149	Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
150	Liza Amelia Sari, Sry Rosita, Nur Hasanah. "Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi", Jurnal Dinamika Manajemen, 2020 Publication	<1 %
151	Sari Budiarti. "Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di	<1 %

Universitas Alma Ata Tahun 2016)", Jurnal  
Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020

Publication

---

- 152 Waljiyanti Waljiyanti, Jajuk Herawati,  
Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Disiplin Kerja,  
Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional  
terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT  
DM Baru Retailindo", El-Mal: Jurnal Kajian  
Ekonomi & Bisnis Islam, 2023

Publication

---

- 153 [eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id) <1 %  
Internet Source
- 

- 154 Made Sefka Lesmana, Kusuma Candra Kirana,  
E Didik Subiyanto. "Pengaruh Budaya  
Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan:", Al-Kharaj :  
Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah,  
2023

Publication

---

- 155 Restiani Restiani, Aspin Aspin, Yuliasri Ambar  
Pambudhi. "HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN BURNOUT PADA  
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA KENDARI", Jurnal  
Sublimapsi, 2020

Publication

---

- 156 Sakban, Rika Aryani. "DICIPLINE  
MANAGEMENT STRATEGY", JURNAL <1 %

157

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off