

---

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM KOTA PEKALONGAN**

Pratiwi Wulandari<sup>1</sup>, Chalimah<sup>2</sup>

*Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan*

[Pratiwiwulandari.mm@gmail.com](mailto:Pratiwiwulandari.mm@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan subjek penelitian adalah 30 pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bersumber langsung dari responden yang disajikan dalam bentuk skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebar kuesioner atau angket. Metoda statistik data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline, work motivation and organizational commitment on employee performance at the Pekalongan City Trade, Cooperatives and SMEs Department. This research is quantitative research with data collection techniques using questionnaires, with research subjects being 30 employees at the Pekalongan City Trade, Cooperatives and SMEs Department. The type of data used is quantitative. Quantitative data in this research is data sourced directly from respondents which is presented in the form of a Likert scale. The data collection technique used is by distributing questionnaires or questionnaires. The data statistical method used is descriptive statistics using the SmartPLS version 4.0 program. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a positive and significant influence between work discipline, work motivation and organizational commitment on employee performance.*

**Keyword :** work discipline, work motivation, organizational commitment, employee performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi atau perusahaan tidak bisa

terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai (Erawati & Wahyono, 2019). Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik.

Seringkali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan penyelenggaraan manajemen suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

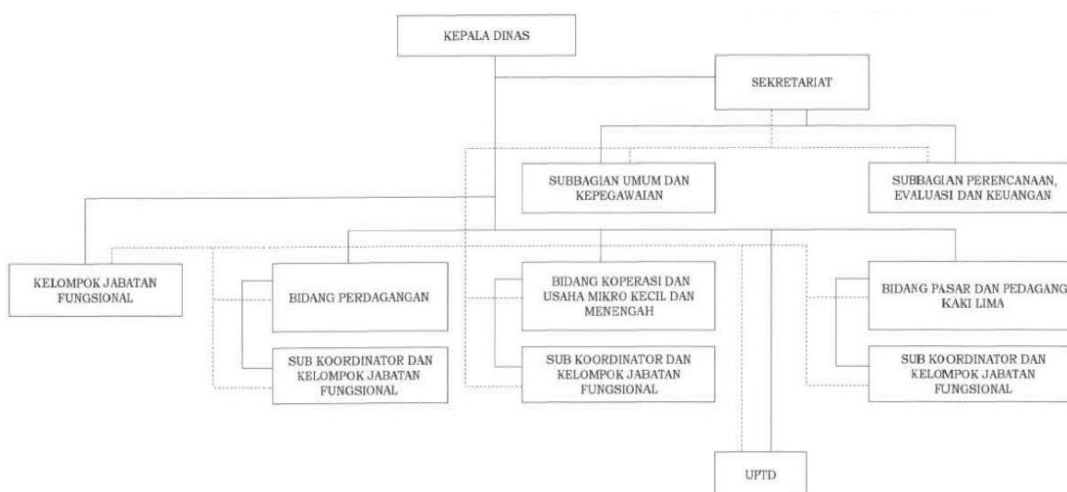
Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti anggapan tugas yang terlalu berat sementara penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Menurunnya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semangat kerja pegawai.

Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai. (Ingsih et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan

juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Komitmen organisasi bagi perusahaan menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai kinerja yang maksimal, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja pegawai membuat pegawai tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen pegawai (Santoso, 2018).

Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan yang memegang peranan penting dalam pelayanan publik di bidang perdagangan, koperasi dan pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan membutuhkan suatu perencanaan dan penataan dalam hal manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun gambaran pegawai ASN pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan disajikan melalui gambar berikut :



Gambar 1. Susunan Organisasi Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan

Sumber: Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 70 Tahun 2021.

Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan membutuhkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya dalam rangka memaksimalkan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan pengamatan peneliti didapatkan informasi yang menyatakan bahwa kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan harus ditingkatkan. Hal ini berkaitan dengan adanya pegawai

yang bekerja tidak full time sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Banyak pegawai yang bertugas di lapangan sebagai petugas kebersihan pasar yang hanya bekerja dua sampai tiga jam saja dalam melaksanakan tugas nya dari 5-8 jam kerja yang sudah ditentukan. Banyak juga dari beberapa petugas lapangan yang absen dari tugasnya tanpa ijin kepada atasannya. Hal ini menyebabkan banyak keluhan dari pedagang karena kondisi kebersihan pasar menjadi tidak kondusif. Masalah lain yang tampak adalah adanya pegawai yang kurang serius dalam memberikan pelayanan. Hal tersebut terlihat dari adanya keluhan dari pedagang selaku pengguna layanan. Mereka mengeluhkan lambatnya penanganan pemeliharaan sarana dan prasarana gedung pasar yang mengalami kerusakan. Pedagang juga mengeluhkan dalam pelayanan administrasi seperti lamanya proses perpanjangan sewa tempat berdagang.

Tingkat kinerja pegawai Dinas perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, ditemukan tiga faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan yaitu: disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengamatan peneliti membuktikan bahwa ada beberapa pegawai yang serius bekerja hanya ketika diawasi oleh atasannya.

Masalah lain yang terjadi adalah berkaitan dengan motivasi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan. Berdasarkan beberapa pertanyaan yang diajukan terhadap salah satu pegawai di dapatkan informasi yang menyatakan bahwa pegawai jarang mendapatkan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta gaji untuk pegawai yang bersetatus tenaga kegiatan masih sangat tidak sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Hal tersebut tentu dapat memicu rendahnya motivasi pegawai berupa penurunan keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Fenomena tentang ketidakhadiran pegawai dalam beberapa kegiatan organisasi diduga kuat terjadi akibat dari rendahnya motivasi pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah tentang kedisiplinan pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan dalam melakukan pekerjaan. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai adalah adanya beberapa pegawai yang masih hadir dan meninggalkan kantor tidak pada waktu yang telah ditentukan, hal ini menjadi bukti bahwa pegawai yang bersangkutan masih memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Dari uraian yang disampaikan diatas maka peneliti ini tertarik untuk melakukan penelitian terkait signifikansi dan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan.

## **Kerangka Teoritis**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis et al., 2019). Indikator Disiplin Kerja menurut (Rivai, 2005) dalam (Sekartini, 2016) yaitu Kehadiran, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan dan Etika bekerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Hasil penelitian (Reksohadiprodjo, 2015) dalam (Azhari & Supriyatin, 2020) menunjukkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sukarna dalam (Badawi, 2014) bahwa beberapa faktor yang ada dalam motivasi yaitu kebutuhan-kebutuhan manusia (human wants), kebutuhan hubungan (communications), kepemimpinan (leadership), perangsang (respond), supervise (supervision), sikap dan semangat (attitude and morale), disiplin (dicipline).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana & Prayogi, 2021). Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator (Putri et al., 2020) yaitu keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi. dan penerimaan tujuan organisasi.

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) yaitu Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, dan Produktivitas.

### Research Gap

Penulis melakukan penelitian kembali tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian yang dilakukan dengan obyek yang berbeda. Adapun hasil studi empiris yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Research Gap

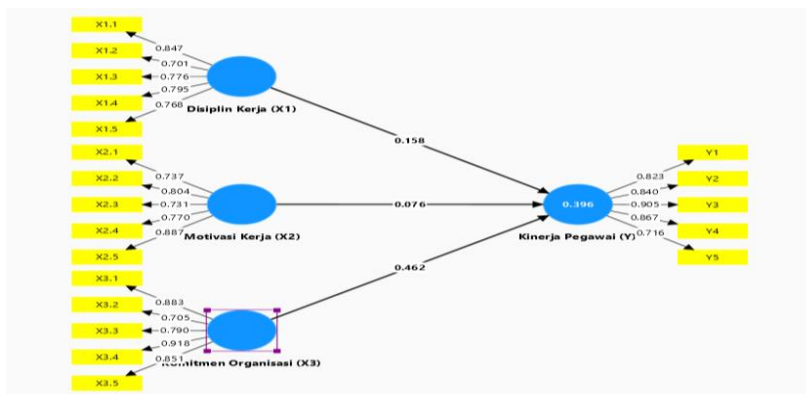
No	Research	Peneliti/ Tahun	Hasil Temuan
1.	Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Sri Rahayu (2022)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
		Heri Fadly (2023)	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Suarjana, et al (2016)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
		Azizah, et al (2019)	Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Beny Dame dkk (2021)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
		Febriani dan Suharnomo (2018)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Wajdi et al., 2024) adalah strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan dan analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku ASN pada Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan. Dengan teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan purposive sampling. Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan survei dan kuesioner Jawaban responden diukur menggunakan skala Likert dengan rentang jawaban 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Metoda statistik data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0.

Model penelitian disajikan pada gambar berikut :



Gambar 2. Model Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis yang dirumuskan dari model diatas sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### HASIL PENELITIAN

#### Convergen Validity

Convergen validity dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70.

Tabel 2. Convergen Validity

Variabel	Indicator	Loading Factor
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.847
	X1.2	0.701
	X1.3	0.776
	X1.4	0.795
	X1.5	0.768

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.737
	X2.2	0.804
	X2.3	0.731
	X2.4	0.770
	X2.5	0.887
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.883
	X3.2	0.705
	X3.3	0.790
	X3.4	0.918
	X3.5	0.851
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.823
	Y.2	0.840
	Y.3	0.905
	Y.4	0.867
	Y.5	0.716

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Dari table 2 dapat dilihat nilai Loading Factor lebih dari 0,7. Nilai ini sudah memenuhi rekomendasi dari Hair et al. (2014), maka dikatakan semua indikator adalah valid.

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion

Variabel	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Org (X3)	Motivasi Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)	0.779			
Kinerja Pegawai (Y)	0.447	0.832		
Komitmen Organisasi (X3)	0.522	0.609	0.833	
Motivasi Kerja (X2)	0.639	0.571	0.854	0.788

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Dari table 3 dapat dilihat bahwa nilai Fornell larcker criterion menunjukkan korelasi variable itu sendiri lebih besar dengan korelasi dengan variable lainnya, yang berarti bahwa data discriminant validity pada penelitian ini terpenuhi.

### Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator.

Tabel 4. Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Komitmen Org (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.847	0.716	0.538	0.430
X1.2	0.701	0.322	0.200	0.058
X1.3	0.776	0.548	0.568	0.446
X1.4	0.795	0.361	0.212	0.155
X1.5	0.768	0.238	0.132	0.270
X2.1	0.679	0.737	0.475	0.353
X2.2	0.552	0.804	0.661	0.297
X2.3	0.385	0.731	0.650	0.419
X2.4	0.458	0.770	0.650	0.436
X2.5	0.511	0.887	0.846	0.625
X3.1	0.457	0.726	0.883	0.652
X3.2	0.531	0.714	0.705	0.376
X3.3	0.274	0.704	0.790	0.441
X3.4	0.525	0.721	0.918	0.587
X3.5	0.379	0.729	0.851	0.380
Y1	0.412	0.612	0.663	0.823
Y2	0.259	0.484	0.468	0.840
Y3	0.479	0.450	0.504	0.905
Y4	0.466	0.450	0.490	0.867
Y5	0.003	0.210	0.206	0.716

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 4 menunjukkan korelasi setiap indikator dengan variable itu sendiri lebih besar dengan korelasi indikator dengan variable lainnya. Maka penelitian ini dianggap valid. Pengujian selanjutnya adalah composite reliability. Suatu indikator dikatakan reliable jika nilai composite reliability di atas 0,60. Lalu juga dapat dilihat dengan cara melihat reliabilitas atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai cronbachs alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliable jika nilai cronbachs alpha diatas 0,7.

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja (X1)	0.853	0.888	0.885
Motivasi Kerja (X2)	0.848	0.894	0.891
Komitmen Organisasi (X3)	0.889	0.927	0.918
Kinerja Pegawai (Y)	0.893	0.924	0.918

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai  $>0,50$  berarti semua variabel adalah reliable. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang tinggi. Sedangkan dapat diketahui pada tabel 8 diatas nilai composite reliability masing-masing variabel menunjukkan nilai  $> 0,60$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite realibility sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Selanjutnya pada tabel di atas cronbachs alpha masing-masing variabel menunjukkan nilai  $> 0,70$  dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang tinggi dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### Uji Model Struktural (Inner Model)

#### Koefisien Determinasi

#### Nilai R-Square ( $R^2$ )

Dalam menilai model dengan SmartPLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel dependen R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dan model struktural R-Square menjelaskan pengukuran variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif Nilai R-squares 0.67 menunjukkan model yang kuat, Nilai R-squares 0.33 menunjukkan model yang sedang dan Nilai R-squares 0.19 menunjukkan model yang lemah (Latan & Ghozali, 2015).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 4.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut :

Tabel 6. Nilai R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.396	0.396

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R-Square Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.396 , artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39.6% (Sedang).

### Nilai F-Square ( $F^2$ )

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak variabel yang dipengaruhi (dependen). Menurut (Cohen, 1988), kriteria F-Square yaitu suatu variabel yang mempengaruhi (indikator) terhadap:

- nilai  $f^2 = 0.02 \rightarrow$  Kecil/buruk
- nilai  $f^2 = 0.15 \rightarrow$  Sedang
- nilai  $f^2 = 0.35 \rightarrow$  Besar/baik.

Tabel 7. Nilai F-Square

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X1)		0.365
Kinerja Pegawai (Y)		
Komitmen Organisasi (X3)		0.396
Motivasi Kerja (X2)		0.289

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) 0.365, yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara besar/baik. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.289, yang berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara sedang. Komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.396, yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara Besar/baik.

### Uji Multikolinearitas

Dalam rangka mengetahui hubungan antar indikator, maka perlu dilakukan Uji Multikolinearitas. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolinearitas dengan mengetahui nilai VIF (Variance Inflation Factor). Dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolin yaitu Nilai VIF antara 5-10. Dari tabel 8 berikut dapat dilihat bahwa seluruh nilai VIF indikator kurang dari 5, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas.

Tabel 8. Nilai Inner VIF

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X1)		3.697
Kinerja Pegawai (Y)		
Komitmen Organisasi (X3)		2.713
Motivasi Kerja (X2)		1.568

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

### Pengujian Hipotesis

Setelah menilai inner model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil Path Coefficients :

Tabel 9. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	T statistics	P values	Hasil
H1 : Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.373	0.368	3.251	0.001	Diterima
H2 : Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.087	0.088	1.973	0.001	Diterima
H3 : Komitmen Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.462	0.461	5.318	0.000	Diterima

Sumber data : Output SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari ketiga hipotesis yang berpengaruh langsung, menunjukan semua hipotesis diterima karena semua nilai T-Statistics pada tiap hipotesis memiliki nilai > 1,96 dengan nilai P-Values < 0,05.

Sejalan dengan beberapa studi empiris terdahulu yang menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, telah dibuktikan dari hasil penelitian Sri Rahayu (2023); Suarjana, et al (2016); dan Benny Dame dkk (2021). Akan tetapi masih terdapat perbedaan dari hasil studi empiris yang dilakukan oleh Heri fadly (2023); Azizah, et al. (2019); Febriani dan Suharnomo (2018) yang membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

### PEMBAHASAN

1. Pembahasan Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan. Disiplin kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 3,251 sedangkan t tabel 1,96 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel yang artinya bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresinya adalah positif yang artinya apabila disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan akan meningkat.
2. Pembahasan Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan, motivasi kerja (X2)

diperoleh hasil t hitung 1,973 dan t tabel 1,96 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel yang artinya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan. Koefisien regresinya adalah positif yang artinya motivasi kerja lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan akan meningkat.

3. Pembahasan Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan Komitmen organisasi (X3) diperoleh t hitung sebesar 5,318 sedangkan t tabel 1,96 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel yang artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresinya adalah positif yang artinya apabila komitmen organisasi lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan juga akan meningkat.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan, berikut ini disampaikan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan.

Dari analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat disampaikan saran dan masukan untuk Pegawai Dinas Perdagangan, koperasi dan UKM Kota Pekalongan agar dapat terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam upaya menambah tingkat kinerja mereka menjadi lebih baik. Disiplin kerja seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja dengan hati-hati, teliti, efektif dan efisien serta selalu menjaga sikap agar bekerja mengutamakan etika yang baik, sehingga kinerja pegawai pun semakin meningkat. Selain itu, pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan sebaiknya terus menjaga

dan mempertahankan motivasi kerja dengan sikap dan semangat, kedisiplinan, respon terbaik pada bagian kerja masing-masing. Dalam segi komitmen organisasi, pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan sebaiknya terus meningkatkan dan menjaga komitmen terhadap organisasi dengan selalu bangga dan nyaman dalam bekerja dan tetap loyal terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tempat bekerja sehingga kinerja pegawai semakin produktif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- [2] Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>
- [3] Bagus, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Koitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Trhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- [4] Cohen, Jacob. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- [5] Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai.” *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15.
- [6] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru
- [7] Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). the Role of Mediation on Work Satisfaction To Work Environment, Training, and Competency on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- [8] Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*.
- [9] Lesmana, M, T., & Prayogi, M, A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Proseding. Disajikan dalam Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora 2021 CERED. (1) : 323-325. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.326>.
- [10] Malka, E.I.A., Mus, R.A., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(1), 73-89

- 
- [11] Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21- 30.
- [12] Putri, N. M. N. K., Suryani, N. N., & Adnyana, I. D. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *VALUES. Volume 1 Nomer 2, April 2020, 1(April)*, 80–87.
- [13] Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- [14] Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- [15] Veithzal, R. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Murai Kencana, Jakarta.
- [16] Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).

### **Lainnya**

Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.