

**Pengaruh komitmen pegawai dan kepuasan kerja  
Terhadap disiplin kerja di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi  
Riau**

*by:*

***Muhammad Ilham Hasbi  
Prof. DR. Hj. Marnis, SE, MS.  
Hj. Arwinence Pramadewi, SE, MM.***

***Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
e-mail : [ilhamhasbi@gmail.com](mailto:ilhamhasbi@gmail.com)***

***Effects of Employee Commitment and Job Satisfaction with Work Discipline at  
Research and Development of Riau Province Office's***

***ABSTRACT***

*The aims of this research is to find out the employee commitment and job satisfaction with work discipline. The population of this research is taken from employes of Research and Development of Riau Province Office's. Total Sampling method is used to get the samples from 80 peoples.*

*To analyze the data Multiple Linier Regression, F- test, and t- test analysis with using SPSS 17.*

*The result shows that employee commitment about value and aim, participatory and loyalty in organization are sufficient. Employee job satisfaction show that their statisfied with their Jobs. For employes work discipline is in sufficinet categories.*

*The result shows that both of variabel employee commitment and job satisfaction had significant effects with work discipline. Employee commitment and job satisfaction has positive coefficient regression, in other words employee commitment and job statisfaction will improved work discipline. There are strong correlations between employee commitment and job statisfaction with work discipline.*

***Key Word : Employee Commitment, Job Satisfaction, and Work Discipline***

## 1. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan atau instansi-instansi lain untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas. SDM merupakan aset terpenting untuk dapat mencapai tujuan instansi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. SDM bukan hanya sekedar menjadi sumber daya, namun telah menjadi modal utama dalam mencapai keberhasilan, dimana dengan SDM yang berkualitas maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini adalah salah satunya Pegawai Negeri Sipil, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Semua Pegawai dalam memasuki dunia kerja mempunyai harapan kepuasan terhadap kebutuhannya. Jika sesuatu yang diinginkan pegawai itu terpenuhi, maka pegawai tersebut merasa senang dan puas atas hasil kerjanya, sedangkan jika keinginan pegawai tidak dapat terpenuhi, maka dapat

menimbulkan rasa kecewa pada dirinya sendiri serta pada perusahaan/instansi dimana ia bekerja sehingga dapat menurunkan loyalitas dan tingkat kedisiplinan mereka.

Seperangkat nilai yang telah diwujudkan menjadi nilai dan aturan organisasi tersebut tentu saja membutuhkan kerelaan dan konsistensi dari segenap individu di dalamnya, agar dapat melaksanakan segala sesuatu yang telah menjadi nilai dan aturan bersama. Konsistensi inilah yang dapat kita samakan sebagai kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Pada saat yang sama, disiplin menjadi alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau sebuah instansi pemerintahan, agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Kepuasan kerja akan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi, dimana semakin besar harapan tersebut terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Mengacu kepada teori

yang ada, maka apabila harapan karyawan sudah mendekati pemenuhan maksimal, maka ia akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan itu, yang salah satu caranya adalah dengan mendisiplinkan diri untuk mematuhi segala nilai dan norma serta prosedur yang berlaku di perusahaannya (Siagian,2003:195).

Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau merupakan salah satu instansi yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang penelitian. Badan Penelitian dan

Pengembangan Provinsi Riau dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Adapun yang menjadi tugas pokok Badan Penelitian dan Pengembangan adalah melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Provinsi Riau di Bidang Penelitian.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau, terhadap 25 pegawai termasuk atasan. Ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasional pegawai, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kuesioner Disiplin Kerja Pada Karyawan**

No	Pernyataan	Sangat Setuju	%	Setuju	%	Cukup Setuju	%	Kurang Setuju	%	Sangat tidak Setuju	%
1	Sangat disiplin dengan tingkat kehadiran	-	0	3	12	12	48	6	24	4	16
2	Selalu memanfaatkan jam kerja dengan baik	-	0	5	20	10	40	8	32	2	8
3	Selalu bertanggung jawab pada pekerjaan	-	0	4	16	11	44	7	28	3	12
4	Setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai target	-	0	3	12	11	44	7	28	4	16
5	Senantiasa mengacu pada aturan dan tata tertip organisasi yang sudah ditetapkan	1	4	5	20	7	28	9	36	3	12

Sumber : Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau, 2013

**Tabel 1.2 Penyelesaian Laporan Berkala Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau Tahun 2013.**

Jenis laporan berkala	Laporan yang harus diselesaikan	Penyelesaian laporan			
		Tepat waktu	%	Terlambat	%
Bulanan	30	18	60.00 %	12	40.00 %
Triwulan	12	10	83.33 %	2	16.66 %
Semesteran	9	7	77.77 %	2	22.22 %

Tahunan	10	9	90.00 %	1	10.00 %
Jumlah	70	44	62.85 %	26	37.14 %

Sumber : Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau

Fenomena yang peneliti temukan di lapangan menyangkut disiplin pegawai di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau adalah adanya sebagian pegawai kurang dalam mematuhi aturan yang ada di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau, seperti:

1. Malas bekerja,
2. Masuk dan pulang jam kerja tidak tepat waktunya,
3. Waktu jam kerja masih terdapat pegawai yang berkeliaran di luar kantor, dan sering bercerita-cerita.
4. Sedangkan pegawai yang telah lama mengabdikan juga belum tentu bisa mengikuti peraturan yang ada.

Fenomena ini karena kurang perhatian atau pengawasan dari atasan sehingga tingkat kedisiplinan

### 1.1. Perumusan Masalah

1. Apakah komitmen Pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja Pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau ?
2. Apakah komitmen Pegawai berpengaruh secara parsial

### 1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen Pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen Pegawai terhadap

di kantor kurang berjalan dengan baik, ini di duga karena kurangnya kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penilaian terhadap kinerja pegawai juga tidak objektif, karena pegawai yang mempunyai kedekatan khusus kepada pihak-pihak tertentu akan lebih mudah mendapatkan kebebasan padahal penilaian tersebut tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti kaitan antara komitmen pegawai, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan judul penelitian "*Pengaruh komitmen Pegawai dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau*"

terhadap disiplin kerja Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau ?

disiplin kerja Pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.

## 2. TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahan atau karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik.

Pendapat yang lain tentang disiplin kerja yaitu oleh Nawawi (2005), bahwa disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat pada peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi atau perusahaan.

Haryanto (2010) berpendapat bahwa seorang pegawai dapat dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja

2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi
2. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
3. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi
4. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
5. Menggunakan jam istirahat tepat waktu
6. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
7. Selalu merasa gembira dan senang dalam bekerja
8. Ada kesediaan untuk saling membantu sesama pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangannya, seperti, menurut Menurut Nitisemito (2002:40), ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dan senantiasa diukur dalam pekerjaan, yaitu :

1. Tingkat kehadiran.
2. Jam Kerja.
3. Tanggung jawab pada pekerjaan.
4. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian tugas.
5. Kepatuhan pada aturan dan tata tertip.

Disiplin tidak dapat dilakukan apabila pada diri masing-masing anggota organisasi tidak terdapat komitmen yang tinggi untuk melaksanakannya. Komitmen memiliki hubungan dengan kedisiplinan, Kartono (Rieki, 2005) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi yang rendah, tidak akan memiliki perasaan loyalitas dan selalu bersikap tidak mau ambil pusing terhadap segala sesuatu yang berlangsung pada organisasi tempat karyawan tersebut

bekerja, serta cenderung mempunyai tingkat absensi yang tinggi.

Hal ini diperjelas oleh Sopiah (2008:166) menyebutkan komitmen ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Sopiah 2008:167).

Setiap pemimpin pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto, 2009 : 103).

Sementara kepuasan kerja menurut Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:202), Menyatakan Bahwa Kepuasan kerja adalah sikap Emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini yang perlu diperhatikan oleh pemimpin untuk memelihara disiplin pegawainya menurut widodo (2001:98) antara lain :

1. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu.
2. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan.
3. Memberi reward atau penghargaan.
4. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
5. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan organisasi atau lembaga tempat berkerja.

6. Memberikan kempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pemimpin dan bawahan.

## 2.2 Komitmen Pegawai

Secara definisi, komitmen terkait dengan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (sudarmanto, 2009:102). Menurut Blau & Boal (Sopiah, 2008:155) menyebutkan komitmen sebagai keberpihakan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan O'Reilly (Sopiah,2008:156) berpendapat komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Individu yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, tentu saja tidak terjadi dalam satu hari (instan), akan tetapi harus memiliki upaya-upaya serius yang harus dilakukan, khususnya oleh departemen SDM. Perusahaan dapat melakukan penilaian atau pengukuran untuk mengukur derajat komitmen pegawainya dengan memberikan parameter sebagai berikut (Sudarmanto,2009:104).

- 1.Komitmen sangat tinggi
  - a)Mengorbankan unit kerjanya sendiri, bahkan kepentingan pribadi demi kebaikan jangka panjang perusahaan.
- 2.Komitmen tinggi
  - a)Bersedia mengambil keputusan yang tidak populer atau bertentangan demi kepentingan oganisasi.
- 3.Komitmen cukup tinggi
  - a)Meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan diri sendiri, dan keluarga untuk mendukung profesionalisme.
- 4.Komitmen rendah

a)Melakukan suatu upaya aktif untuk menyesuaikan diri dan menghormati nilai-nilai organisasi.

5.Komitmen sangat rendah

a)Melakukan upaya yang minimal atau hanya sekedar untuk tetap dapat bekerja dalam organisasi.

Beberapa ahli berpendapat bahwa komitmen memiliki urgensi penting dalam menggerakkan orang bekerja. Strategi penguatan komitmen untuk meningkatkan kinerja SDM perlu dilakukan untuk menggantikan mekanisme kerja yang selalu menekankan pengendalian dan control pada setiap harapan pekerjaan. Strategi penguatan komitmen merupakan strategi untuk mendorong kinerja SDM dari dalam dirinya, agar motivasi, keinginan dan keterikatan terhadap organisasi selalu ada pada diri setiap individu.

Komitmen organisasi dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor. Sopiah, (2008:164) Mengemukakan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisas , yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi yang meliputi, initial works experiances, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasi yang meliputi, availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya tidak ada alternatif pekerjaan lain. jika ada dan lebih baik, tentu

karyawan akan meninggalkannya.

## 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2006 : 165). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekrjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:202), Menyatakan Bahwa Kepuasan kerja adalah sikap Emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2000:76) adalah, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam arti kata bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut (Luthans, 2006:244) :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja

2. Gaji  
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
3. Promosi  
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan  
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli kepada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
5. Kelompok kerja  
Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan yang menjadi

paling sederhana pada karyawan secara individu.

6. Kondisi kerja  
Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nasution(2007 : 193), beberapa hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan yang tidak monoton.
2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga karyawan.
3. Karayawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang selektif.
4. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
5. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat.
6. Pekerjaan menyediakan ucapan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.
7. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.

objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan. Data primer ini berupa hasil wawancara langsung serta hasil

jawaban responden dari angket atau kuisisioner yang diberikan penulis kepada pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau.

2. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau, yang berjumlah 80

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan karyawan yang berada pada pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh data.
2. Angket (kuisisioner), yaitu pengumpulan data dengan

### 3.4. Teknik Analisa Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa Metode deskriptif, yaitu : menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Analisis kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan akan dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju = Skor 5
- b. Jawaban Setuju = Skor 4

buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau.

orang. Sampel digunakan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni Pegawai Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau.

- c. Jawaban Cukup Setuju = Skor 3
- d. Jawaban Kurang Setuju = Skor 2
- e. Jawaban Tidak Setuju = Skor 1

Selanjutnya dilakukan analisa dengan metode regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2010:78) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Kemampuan  
 $\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi  
e = Koefisien error

### 3.4.1. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh

yang dominant terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

### 3.4.2. Uji-F (Anova)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model persamaan  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$  layak digunakan untuk menjelaskan variasi variabel

dependen (Y) akibat dari variasi perubahan variabel independen (X) sebagai variabel penjelas.

### 3.4.3. R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel

independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif

#### 4.1.1 Komitmen Pegawai (X1)

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja Pegawai

No	Daftar pernyataan	Alternatif jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya mempercayai nilai dan tujuan organisasi	5	26	43	6	-	80
	<b>Persentase %</b>	6.3	32.5	53.8	7.5	-	100
	<b>Skor</b>	25	104	129	12	-	3.37
2	Saya berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas kerja organisasi	5	29	42	4	-	80
	<b>Persentase %</b>	6.3	36.3	52.5	5.0	-	100.0
	<b>Skor</b>	25	116	126	8	-	3,43
3	Saya berkeinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi	3	31	34	11	1	80
	<b>Persentase %</b>	3.8	38.8	42.5	13.8	1.3	100.0
	<b>Skor</b>	15	124	102	22	1	3.3

#### 4.1.2 Kepuasan Kerja (X2)

##### Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No	Daftar pernyataan	Alternatif jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan	18	13	38	7	4	80
	<b>Persentase %</b>	<b>22.5</b>	<b>16.3</b>	<b>47.5</b>	<b>8.8</b>	<b>5.0</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>90</b>	<b>52</b>	<b>114</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>3,42</b>
2	Saya puas dengan gaji yang diberikan	1	12	40	22	5	80
	<b>Persentase %</b>	<b>1.3</b>	<b>15.0</b>	<b>50.0</b>	<b>27.5</b>	<b>5.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>120</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>2,77</b>
3	Pengawasan tidak mengekang dan memberi kelonggaran	18	12	28	19	3	80
	<b>Persentase %</b>	<b>22.5</b>	<b>15.0</b>	<b>35.0</b>	<b>23.8</b>	<b>3.8</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>90</b>	<b>48</b>	<b>84</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3,28</b>
4	Pergaulan dengan rekan kerja sangat menyenangkan	17	21	29	7	6	80
	<b>Persentase %</b>	<b>21.3</b>	<b>26.3</b>	<b>36.3</b>	<b>8.8</b>	<b>7.5</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>3,45</b>
5	Lingkungan tempat bekerja yang menyenangkan	5	17	35	16	7	80
	<b>Persentase %</b>	<b>6.3</b>	<b>21.3</b>	<b>43.8</b>	<b>20.0</b>	<b>8.8</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>105</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>2,96</b>

#### 4.1.3. Disiplin Kerja (Y)

##### Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Pegawai

No	Daftar pernyataan	Alternatif jawaban					jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya selalu hadir pada jam kerja	4	32	31	11	2	80
	<b>Persentase %</b>	<b>5.0</b>	<b>40.0</b>	<b>38.8</b>	<b>13.8</b>	<b>2.5</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>20</b>	<b>128</b>	<b>93</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>3.3</b>
2	Saya selalu memanfaatkan jam kerja dengan baik	8	30	32	10	-	80
	<b>Persentase %</b>	<b>10.0</b>	<b>37.5</b>	<b>40.0</b>	<b>12.5</b>	<b>-</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>40</b>	<b>120</b>	<b>96</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>3.45</b>
3	Selalu bertanggung jawab pada pekerjaan	10	27	33	8	2	80
	<b>Persentase %</b>	<b>12.5</b>	<b>33.8</b>	<b>41.3</b>	<b>10.0</b>	<b>2.5</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>50</b>	<b>108</b>	<b>99</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>3.43</b>
4	Setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu	3	21	31	24	1	80

	sesuai target						
	<b>Persentase %</b>	<b>3.8</b>	<b>26.3</b>	<b>38.8</b>	<b>30.0</b>	<b>1.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>15</b>	<b>84</b>	<b>93</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>3.01</b>
5	Senantiasa mengacu pada aturan dan tata tertip organisasi yang sudah ditetapkan	5	11	35	23	6	80
	<b>Persentase %</b>	<b>6.3</b>	<b>13.8</b>	<b>43.8</b>	<b>28.8</b>	<b>7.5</b>	<b>100.0</b>
	<b>Skor</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>105</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>2,82</b>

## 4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Komitmen Pegawai (X<sub>1</sub>)</b>	KP1	0,845	0,220	Valid
	KP2	0,802	0,220	Valid
	KP3	0,806	0,220	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	KK1	0,454	0,220	Valid
	KK2	0,685	0,220	Valid
	KK3	0,732	0,220	Valid
	KK4	0,720	0,220	Valid
	KK5	0,735	0,220	Valid
<b>Disiplin Kerja (Y)</b>	DK1	0,761	0,220	Valid
	DK2	0,675	0,220	Valid
	DK3	0,744	0,220	Valid
	DK4	0,768	0,220	Valid
	DK5	0,672	0,220	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen pegawai	0,6	0,749	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,6	0,667	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,6	0,771	Reliabel

## 4.3. Analisis Statistik

### Hasil Perhitungan Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Komitmen (X <sub>1</sub> )	0,927	0,858
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,364	

$$Y = 0,858 + 0,927 X_1 + 0,364 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 0,858 menyatakan bahwa jika

ada komitmen (X<sub>1</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja pegawai adalah 0,858.

2. Koefisien regresi komitmen (X1) sebesar 0,927 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point komitmen akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,927 dengan anggapan kepuasan kerja (X2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0.364 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0.364 dengan anggapan komitmen (X1) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai

#### 4.3.1. Uji-F (Uji Simultan)

##### Hasil Pengujian Anova (Uji-F)

F-hitung	F-tabel	Signifikansi	A
49,550	3,115	0,000	0,05

#### 4.3.2. Uji t (Parsial)

##### Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)

Variabel bebas	T – hitung	Probabilitas	Keterangan
Komitmen	6,393	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja	4,850	0,000	Signifikan
T tabel = 1,991			

#### 4.3.3. Koefisien Determinasi

##### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.750(a)	0.563	0.551	2,15965

#### 4.4. Hasil Penelitian

Hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa skor tanggapan responden terhadap kepercayaan sebesar 3.37% yang berarti bahwa pegawai cukup percaya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kemudian dari segi keterlibatan diperoleh skor sebesar 3,43% yang berarti bahwa pegawai cukup melibatkan diri terhadap aktivitas organisasi yang diberikan. Selanjutnya untuk loyalitas terhadap organisasi diperoleh skor sebesar 3,3% yang berarti bahwa pegawai

cukup kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi.

Komitmen Pegawai merupakan keterikatan yang menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Menjadi anggota organisasi dan tetap ingin tinggal atau bekerja di organisasi. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan

(kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto, 2009:103).

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau menunjukkan bahwa pegawai cukup puas dengan hasil pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang menjawab pernyataan cukup puas pada item pernyataan no 1 dengan 44 pegawai, dengan rata-rata skor 3,42 %. Sedangkan pada item pernyataan nomor 2, hasil menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan gaji yang diberikan dengan persentase 2,77 %. Untuk item pernyataan no 3 hasil menunjukkan bahwa pengawasan tidak mengekang dan memberi kelonggaran pada pegawai dengan persentase 3,28%, dengan nilai cukup puas. Kemudian pada pernyataan no 4 untuk kelompok kerja, hasil menunjukkan puas atau setuju dengan persentase 3,45%. Dan item terakhir dari kuisioner yang disebarkan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja kantor badan penelitian dan pengembangan membuat pegawai cukup puas bekerja disana, dengan persentase 2,96 %.

Kepuasan Kerja berpengaruh erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sejalan dengan itu, Martoyo mengemukakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Variabel disiplin kerja pegawai (Y) diukur dengan menggunakan 5 buah pernyataan. Pada variabel disiplin kerja pegawai (Y) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai disiplin kerja pegawai terdapat pada pernyataan 2 dan 3 dengan rata-rata tertinggi masing-masing sebesar 3,4. Selanjutnya indikator 1 yaitu disiplin kehadiran rata-rata 3,3, dan indikator 4 yaitu disiplin penyelesaian tugas sebesar 3,1. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau, berada pada kategori cukup baik .

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Sebab disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,850 sedangkan  $t$  tabel

adalah sebesar 1,991 dengan demikian  $T_{hitung} = 4,850 > T_{tabel} = 1,991$  dan nilai signifikansi sebesar 0,005 ( $sig < 0,05$ ). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Variabel komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau .
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau.

### 5.2. Saran

1. Disarankan kepada atasan untuk dapat mendorong komitmen pegawai agar terciptanya disiplin kerja yang dapat menguntungkan Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau dengan cara memperhatikan hal-hal kecil seperti menjalin hubungan yang baik dengan pegawai.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan

dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Berdasarkan tabel 5:14, diketahui R sebesar 0,750. hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan antara variabel bebas (komitmen pegawai dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja) memiliki nilai koefisien korelasi yang kuat.

3. Variabel komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau.
4. Derajat keeratan hubungan antara kedua variabel independent yaitu komitmen pegawai ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ) termasuk kategori kuat.

absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, melakukan motivasi yang berkala, dan memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku serta memberi kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan disiplin yang dapat menguntungkan bagi Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

Alex. S. Nitisemito, 2002, Manajemen Personal. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia

Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

As'ad, M. 2003. Psikologi industri. Penerbit: Liberty, Jakarta.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Guntur, Ietje S, 2000. Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penerbit Erlangga, Jakarta. Meyer dan Allen (2006)
- Ghozali imam. 2003. aplikasi analisis multivariate dengan program spss, badan penerbitan universitas dipenogoro
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hariandja, M.T Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian. Rineka Cipta, Jakarta
- Haryanto, 2010. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- H. Hasibuan, Malayu S.P, Drs. Manajemen Sumber daya Manusia. (2013) PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad dan Heidjarahman. 2000. Manajemen Personalia. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Irawan, Adi. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru.
- Luthans, 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Andi
- Martoyo, K.S. 2001. Manajemen sumber daya manusia. BPFE, Jogjakarta.
- Muhaimin, 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung
- Nawawi , 2005. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Jakarta : Gajah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi (12 ed). Jakarta : Salemba Empat
- Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan , PT. RINEKA CIPTA Jakarta
- Sopiah, Dr, MM., M.Pd. (2008) Perilaku Organisasional, CV. ANDI OFFSET Yogyakarta
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Steer, R.M. 1985. Efektifitas Organisasi, terjemahan oleh magdalena jamin, cetakan kedua, terjemahan. Erlangga Jakarta
- Somayeh, Ghorbani. 2013. Investigating the Effect of Positive

Discipline on the Learning Process and its Achieving Strategies with Focusing on the Students' Abilities.

Schultz,D.P, & Schultz, S.E. 2001. Psychology and Work Today.An Introduction to Industrial and Organizational Psycology.Prentice Hall. New Jersey.

Widodo .2001.Managemen kinerja. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widjaya, Christian. 2008. Analisis Pengaruh Komitemen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang, Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata

Yunita, Yudi Ria dan RA Retno Kumolohadi. 2004. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri