

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:
Rachmita Nur Syafriana
NIM. 12808144056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:
Rachmita Nur Syafriana
NIM. 12808144056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)**

Oleh :

Rachmita Nur Syafriana
NIM. 12808144056

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 18 Agustus 2016
Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Farlianto, MBA.
NIP. 19700925 200012 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)” yang disusun oleh Rachmita Nur Syafriana, dengan NIM. 12808144056 telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Agustus 2016 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D	Ketua Penguji		21/9/2016
Farlianto, MBA	Sekretaris Penguji		22/9/2016
Arum Darmawati, MM	Penguji Utama		20/9/2016

Yogyakarta, 22 September 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rachmita Nur Syafriana

NIM : 12808144056

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi
pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah
(BPAD) DIY)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 22 Agustus 2016

Yang menyatakan,



Rachmita Nur Syafriana

NIM. 12808144056

MOTTO

“Allah tak pernah janjikan langit selalu biru, jalan hidup tanpa kesedihan, sukses tanpa perjuangan. Tapi Allah janjikan kemudahan bersama kesulitan, rahmat dalam ujian, ganjaran untuk kesabaran, dan keteguhan dalam perjuangan. Bukankah indahny pelangi baru kita rasakan setelah turunnya hujan?”

(Anonim)

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

(Ali bin Abi Thalib)

Keep going.

No matter what you do, no matter how many times you screw up and think to yourself “there’s no point to carry on”, no matter how many people tell you that you can’t do it – keep going. Don’t quit.

Don’t quit, because a month from now you will be that much closer to your goal than you are now. Yesterday you said tomorrow. Make today count.

(Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya sederhana ini penulis dedikasikan untuk:
Kedua Orang tua, Keluarga, dan Sahabat.*

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)**

Oleh:
Rachmita Nur Syafriana
12808144056

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY, 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY, 3) Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 135 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai sebesar $t = 0,490$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,236. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai sebesar $t = 0,248$ ($**p < 0,01$; $p = 0,004$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,060. 3) Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dari motivasi kerja nilai sebesar $t = 0,456$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi nilai sebesar $t = 0,122$ ($p > 0,05$; $p = 0,123$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,249.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TOWARD WORK DISCIPLINE**
*(A Study for Employee of Regional Library and Archives Institution (BPAD)
DIY)*

By:
Rachmita Nur Syafriana
NIM: 12808144056

ABSTRACT

This research aimed to know: 1) The effect of work motivation on employee work discipline of Regional Library and Archives Institution (BPAD) DIY, 2) The effect of organizational commitment on employee work discipline of Regional Library and Archives Institution (BPAD) DIY, 3) The effect of work motivation and organizational commitment toward employee work discipline of Regional Library and Archives Institution (BPAD) DIY.

This research was a causal associative research used quantitative approach. This research was a population research used 135 respondents. The data were collected by questionnaire and interview. The data analysis used multiple regression analysis.

*The result of this research showed that: 1) Work motivation had a positive effect and significant to the work discipline. This showed by value $r = 0,490$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Work motivation contributed to explain work discipline by value (R^2) 0,236. 2) Organizational commitment had a positive effect and significant to the work discipline. This showed by value $r = 0,248$ ($**p < 0,01$; $p = 0,004$). Organizational commitment contributed to explain work discipline by value (R^2) 0,060. 3) Work motivation and organizational commitment had a positive effect but not significant to the work discipline. This showed by work motivation value $r = 0,456$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$) and organizational commitment value $r = 0,122$ ($p > 0,05$; $p = 0,123$). Work motivation and organizational commitment contributed to explain work discipline by value (R^2) 0,249.*

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

4. Farlianto, MBA., dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Arum Darmawati, M.M., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
7. Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
8. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi
9. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 yang selalu memberikan dukungan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 22 Agustus 2016

Penulis



Rachmita Nur Syafriana

NIM.12808144056

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Disiplin Kerja.....	15
2. Motivasi Kerja.....	18
3. Komitmen Organisasi.....	22
B. Penelitian yang Relevan.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Paradigma Penelitian.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	37

E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Instrumen.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	48
I. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	57
1. Analisis Deskriptif	58
2. Uji Prasyarat Analisis.....	64
3. Pengujian Hipotesis	67
C. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	76
C. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

1. Data Keterlambatan Kerja Pegawai.....	3
2. Data Pegawai Pulang Mendahului.....	4
3. Hasil Pra-Survei.....	7
4. Data Absensi Pegawai.....	8
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
6. KMO and Bartlett's Test Tahap I.....	41
7. Hasil Uji CFA Tahap I.....	42
8. KMO and Bartlett's Test Tahap II.....	43
9. Hasil Uji CFA Tahap II.....	44
10. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value and Correlations...</i>	45
11. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	46
12. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	59
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
17. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	62
18. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	63
19. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja.....	64
20. Hasil Uji Normalitas.....	65
21. Hasil Uji Linieritas.....	66
22. Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja.....	67
24. Ringkasan Hasil Hipotesis.....	69

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	32
2. Bagan Struktur Organisasi BPAD DIY.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	83
2. Data Validitas dan Reliabilitas.....	87
3. Data Penelitian.....	91
4. Karakteristik Responden.....	97
5. Data Kategorisasi.....	101
6. Hasil Uji Validitas.....	105
7. Hasil Uji Reliabilitas.....	108
8. Deskriptif Statistik.....	110
9. Hasil Korelasi.....	110
10. Hasil Karakteristik Responden.....	110
11. Hasil Uji Deskriptif.....	112
12. Hasil Uji Kategorisasi.....	113
13. Hasil Uji Normalitas.....	114
14. Hasil Uji Linieritas.....	115
15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	116
16. Hasil Uji Regresi.....	117
17. Surat Keterangan Penelitian.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi pemerintah dan abdi masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat.

Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah dewasa ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan. (KEPMENPAN No. 25 Tahun 2004). Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang

menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk selalu bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas.

Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY adalah sebuah instansi pemerintah yang memiliki fungsi dan tugas pokok pengelolaan perpustakaan serta pemeliharaan dan pengembangan arsip yang berupa buku-buku. BPAD DIY merupakan instansi yang memiliki aset budaya bangsa yang sangat berharga serta merupakan sumber sejarah, ilmu pengetahuan, dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya sangat besar. Pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan publik ini menuntut seorang pegawai BPAD DIY harus dapat melayani masyarakat dengan baik.

Sebagai instansi pemerintah, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY mempunyai misi yaitu salah satunya meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan perpustakaan dan arsip secara optimal. Untuk merealisasikan misi tersebut maka masalah kedisiplinan memegang peranan penting sebagai upaya meningkatkan pelayanan yang prima di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi, maupun target kerja. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tindakan-tindakan indisipliner yang dibiarkan terus-menerus tentu akan membuat kinerja pegawai semakin buruk dan organisasi tidak dapat memberikan

pelayanan yang optimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan pada bulan April-Mei 2016 ditemukan beberapa permasalahan kedisiplinan yang perlu diperhatikan oleh Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY. Menurut Dharmawan (2011), rendahnya tingkat disiplin kerja dapat diindikasikan melalui tingkat ketepatan kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas, dan bekerja sesuai prosedur. Ketepatan kehadiran pegawai BPAD DIY untuk datang ke kantor secara tepat waktu masih perlu ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dari tingkat keterlambatan kerja pegawai pada bulan Oktober-Maret 2016 seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Keterlambatan Kerja Pegawai BPAD DIY Periode Bulan Oktober-Maret 2016

Bulan	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Pegawai yang Terlambat	(%) Pegawai yang Terlambat
Oktober	144	66	45,83 %
November	144	65	45,14 %
Desember	144	87	60,42 %
Januari	144	84	58,33 %
Februari	136	84	61,76 %
Maret	135	91	67,41 %
Rata-rata		80	56,48 %

Sumber : Sub Bagian Umum BPAD DIY

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa keterlambatan kerja pegawai dapat dikatakan tinggi. Persentase pegawai yang datang terlambat selama bulan Oktober-Maret 2016 terhitung tinggi yaitu rata-rata 56,48% per bulan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai BPAD DIY masih perlu ditingkatkan.

Kurangnya kedisiplinan pegawai BPAD DIY juga dapat dilihat dari pegawai yang pulang lebih awal daripada pulang sesuai jam yang sudah ditentukan. Hal ini ditunjukkan dengan data pegawai yang pulang mendahului pada bulan Oktober-Maret 2016 seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel.2 Data Pegawai Pulang Mendahului pada Bulan Oktober-Maret 2016

Bulan	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Pegawai yang Pulang Mendahului	(%) Pegawai yang Pulang Mendahului
Oktober	144	20	13,89 %
November	144	21	14,58 %
Desember	144	27	18,75 %
Januari	144	14	9,72 %
Februari	136	17	12,50 %
Maret	135	23	17,04 %
Rata-rata		21	14,41 %

Sumber : Sub Bagian Umum BPAD DIY

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat persentase pegawai yang pulang mendahului yaitu rata-rata 14,41% per bulan. Para pegawai yang seharusnya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, namun justru memilih pulang lebih awal daripada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Selain itu juga masih didapati pegawai yang lupa melakukan presensi kehadiran ataupun presensi pulang.

Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995, ketentuan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada ketentuan tersebut,

dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 serta jumlah hari kerja yang berlaku di BPAD DIY adalah 5 (lima) hari kerja, maka telah ditetapkan bahwa jam kerja efektif bagi pegawai yaitu kurang lebih 7,5 jam per hari.

Untuk mengoptimalkan jam kerja efektif bagi pegawai maka di lingkungan kantor BPAD DIY sudah diterapkan sistem presensi *finger print*. Presensi dengan *finger print* ini dilakukan oleh pegawai pada setiap masuk kerja (pagi hari) dan setiap pulang kerja (sore hari). Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai BPAD DIY, mengungkapkan bahwa setelah diterapkannya sistem presensi *finger print*, kehadiran pegawai memang menjadi lebih terpantau dan lebih baik dibandingkan dengan menggunakan presensi manual. Hal itu dikarenakan masalah kedisiplinan kerja nantinya akan dikaitkan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang akan diberikan setiap triwulan.

Namun di sisi lain, kurangnya pengawasan dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk melakukan tindakan tidak disiplin. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, dalam hal ketaatan pada kewajiban dan peraturan masih terdapat pegawai yang tidak menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan. Tindakan indisipliner tersebut seperti sering keluar pada saat jam kerja di luar kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Penulis juga mendapati ada pegawai yang merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja. Padahal di dalam kantor BPAD DIY merupakan kawasan bebas rokok dan sudah tertempel larangan merokok.

Indikator lain yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai yaitu bekerja sesuai dengan prosedur. Berdasarkan wawancara dengan pegawai BPAD DIY, bahwasanya BPAD DIY berusaha memberikan kesederhanaan atau kemudahan prosedur pelayanan kepada masyarakat. Contohnya, tamu yang datang ditanyai keperluannya apa setelah itu disuruh menunggu atau diantar apabila tamu memerlukan untuk diantar ke ruangan pegawai. Apabila tamu tidak dapat bertemu dengan pegawai yang dimaksud, maka akan diwakilkan atau diminta untuk datang esok hari. Secara prosedur pegawai BPAD DIY sudah cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun demikian masih perlu dioptimalkan lagi terutama dalam urusan persuratan. Pegawai bagian persuratan kantor BPAD DIY dalam memberikan kepastian waktu surat balasan sering tidak sesuai dengan perjanjian awal atau sering mundur. Hal tersebut dikarenakan pegawai bagian persuratan disibukkan dengan tugas lain atau kepala BPAD DIY dan Sekretaris yang berwenang memberikan tanda tangan baru sibuk dengan pekerjaan atau baru keluar kota, sehingga untuk memintakan tanda tangan surat balasan sering tertunda.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai BPAD DIY, maka penulis melakukan pra-survei dengan cara menyebar angket kepada pegawai BPAD DIY yang berisi pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang memengaruhi disiplin kerja pegawai?”. Berikut ini data hasil pra-survei yang dilakukan pada 30 orang pegawai BPAD DIY mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Hasil

pra-survei terhadap 30 orang pegawai mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai BPAD DIY dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel. 3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai BPAD DIY

Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Pegawai	Jumlah Jawaban
Motivasi kerja	18
Komitmen	14
Lingkungan kerja	9
Budaya organisasi	7
Kurangnya pengawasan	6
Kompetensi	6

Sumber: Hasil pra-survei pada 30 pegawai BPAD DIY

Setiap pegawai dari 30 orang responden menjawab dua jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai BPAD DIY. Dari hasil pra-survei di atas terlihat bahwa banyak dari pegawai BPAD DIY menyebutkan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja yakni sebanyak 18 responden. Kemudian yang kedua komitmen organisasi sebanyak 14 responden. Selanjutnya yang ketiga lingkungan kerja sebanyak 9 responden. Diikuti faktor budaya organisasi sebanyak 7 responden, kurangnya pengawasan sebanyak 6 responden, dan kompetensi sebanyak 6 responden. Untuk itu, kedisiplinan kerja pegawai diindikasikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Menurut George dan Jones (2005), indikator dari motivasi kerja terdiri dari arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi akan menunjukkan tingkat absensi yang

rendah. Namun arah perilaku (*direction of behavior*) pegawai masih belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini dapat ditunjukkan dari data absensi pegawai BPAD DIY selama bulan Oktober-Maret 2016.

Tabel. 4 Data Absensi Pegawai BPAD DIY Periode Bulan Oktober-Maret 2016

Bulan	Total Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Absen	(%) Pegawai yang Absen
Oktober	144	32	22,22 %
November	144	37	25,69 %
Desember	144	60	41,67 %
Januari	144	45	31,25 %
Februari	136	44	32,35 %
Maret	135	32	23,70 %
Rata-rata		42	29,48 %

Sumber : Sub Bagian Umum BPAD DIY

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa tingkat absensi pegawai di dalam kantor BPAD DIY dari bulan Oktober-Maret 2016 cukup tinggi yaitu rata-rata 29,48% per bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa arah perilaku (*direction of behavior*) pegawai dalam bekerja belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Indikator lain dari motivasi kerja yaitu tingkat usaha (*level of effort*). Dalam menjalankan tugas, para pegawai diharapkan memiliki tingkat usaha (*level of effort*) yang menggambarkan seberapa keras usaha pegawai dalam bekerja. Hasil observasi di lapangan mendapati bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya keseriusan pegawai dalam bekerja. Pada saat jam kerja terlihat bahwa ada pegawai yang justru membaca koran dan duduk-duduk santai sambil mengobrol dengan pegawai yang lain.

Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi individu tetapi juga agar pegawai bekerja keras bagi instansi. Indikator lain yang digunakan untuk melihat motivasi kerja pegawai yaitu tingkat kegigihan (*level of persistance*). Kurangnya tingkat kegigihan (*level of persistance*) pegawai BPAD DIY dalam bekerja dapat ditunjukkan pada sikap pegawai apabila mendapatkan teguran. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai BPAD DIY, mengungkapkan bahwa apabila pegawai melakukan kesalahan maka akan ada teguran yang didapatkan. Teguran tersebut dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, ataupun penurunan pangkat tergantung dengan tingkat kesalahan yang diperbuat. Namun, ada juga pegawai yang terkadang apabila mendapatkan teguran maka pegawai tersebut hanya mengindahkan teguran pada saat itu saja, setelah itu akan mengulangnya lagi.

Berdasarkan hasil pra-survei, faktor lain yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawai atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi.

Menurut Buchanan (1974), indikator komitmen terdiri dari identifikasi, keterlibatan diri, dan loyalitas. Identifikasi menunjukkan rasa kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam diri pegawai. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai BPAD DIY, menunjukkan bahwa secara umum pegawai mengetahui bahwasanya BPAD DIY merupakan instansi sektor pelayanan publik yang berusaha untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, akan tetapi mereka masih belum mengetahui secara persis visi dan misi dari BPAD DIY. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penerimaan terhadap identitas berupa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi di dalam diri pegawai.

Indikator lain yang menunjukkan kurangnya komitmen organisasi yaitu kurangnya keterlibatan diri pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Sub Bagian Umum BPAD DIY, mengatakan bahwa rantai komando yang cukup panjang membuat pegawai menjadi kurang terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, sehingga pengawasan dan hubungan dengan atasan harus melalui birokrasi yang ada.

Indikator lain untuk mengukur komitmen organisasi yaitu dari loyalitas yang ditunjukkan pegawai BPAD DIY. Cara pandang pegawai yang merasa aman apabila sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil karena jika nanti sudah pensiun akan tetap mendapatkan tunjangan. Hal tersebut membuat pegawai memilih tetap bertahan di BPAD DIY meskipun menurut beberapa pegawai

sebenarnya keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik tetap ada.

Penegakan kedisiplinan kerja PNS sebagai aparatur negara penting untuk dilakukan, tak terkecuali bagi pegawai di lingkungan BPAD DIY. Hal itu dikarenakan salah satu aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai di BPAD DIY adalah 25 % dari kedisiplinan dan 75 % dari prestasi kerja. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam mewujudkan PNS dengan disiplin kerja yang baik, khususnya bagi pegawai yang bekerja di BPAD DIY agar pelayanan publiknya semakin optimal yakni dengan mempertimbangkan aspek tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan hasil pra-survei yang dilakukan di kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor.
2. Beberapa pegawai pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan.
3. Beberapa pegawai absen pada hari kerja.
4. Pegawai sering keluar kantor pada saat jam kerja.

5. Adanya kegiatan lain di luar pekerjaan yang dilakukan pegawai pada saat jam kerja, seperti merokok, membaca koran, dan mengobrol dengan pegawai lain.
6. Kurangnya motivasi kerja yang ditunjukkan pegawai BPAD DIY.
7. Kurangnya komitmen yang ada dalam diri pegawai BPAD DIY.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di BPAD DIY, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai BPAD DIY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dan komitmen organisasi serta membantu instansi dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan instansi yang diteliti.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di instansi agar disiplin kerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama di bangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya referensi serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

5. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2003) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito (1996) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman sanksi disiplin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Sulistiyani (2011), disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- 2) Adanya perilaku yang dikendalikan.
- 3) Adanya ketaatan (*obedience*).

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dharmawan (2011), disiplin kerja dapat diukur dengan tiga indikator berikut ini.

1) Kehadiran

Yaitu pegawai datang ke kantor dan pulang kantor tepat waktu, serta keikutsertaan pegawai dalam kegiatan-kegiatan di kantor, seperti rapat, apel yang berkaitan dengan pekerjaan.

2) Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan

Yaitu dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

3) Bekerja sesuai prosedur

Yaitu dalam bekerja pegawai selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan selalu menciptakan suasana kerja yang baik.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Moekijat dalam Lutfi dan Mayahayati (2015), disiplin dapat timbul karena adanya *Self imposed discipline* dan *Command discipline*.

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.
- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

Menurut Mowday *et al.*, (1982) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.

e. Faktor-faktor yang dipengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata

tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno dalam Fitria dan Amar, 2015).

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Manullang (2006), bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang. Robbins (2008), menyebutkan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi juga sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dengan adanya upaya yang dilakukan

organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu diharapkan motivasi kerja menjadi meningkat dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Karakteristik Motivasi Kerja

David C. McClelland dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut.

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul risiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005), motivasi kerja dapat diukur dengan tiga indikator berikut ini.

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi instansi tapi juga agar pegawai bekerja keras untuk instansi.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Gomes (2003), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk bekerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

1) Faktor-faktor individual

Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).

2) Faktor-faktor organisasional

Yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

e. Faktor-faktor yang dipengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Robbins (2008), mendefinisikan komitmen sebagai tingkat sampai mana seorang pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Buchanan (1974), memandang komitmen sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah sikap sejauh mana pegawai mengenal dan

terikat pada organisasinya yang diungkapkan melalui sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

b. Karakteristik Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) serta Bateman dan Stresser (1984) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi sebagai berikut:

- 1) Individu-individu tersebut lebih mampu beradaptasi.
- 2) Jumlah pegawai yang keluar-masuk (*turnover*) lebih sedikit.
- 3) Kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai.
- 4) Kepuasan kerja lebih tinggi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (1974), komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga indikator berikut ini.

1) Identifikasi

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

2) Keterlibatan Diri

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

3) Loyalitas

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Steers (1977) mengemukakan tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi antara lain:

- 1) Karakteristik personal, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran.
- 3) Pengalaman kerja, meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

e. Faktor-faktor yang dipengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan meta analisis dalam Chughtai dan Zafar (2006), menunjukkan bahwa tingkat komitmen berhubungan negatif dengan *turnover* (Cooper *et al.*, 2005); ketidakhadiran (Farell dan Stamm, 1988); perilaku *counterproductive* (Dalal, 2005); dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Cooper *et al.*, 2005); motivasi (Mathieu

dan Zajac, 1990); dan *organizational citizenship behaviors* (Riketta, 2002); *job performance* (Meyer *et al.*, 1989).

Jika dalam organisasi, komitmen dari pegawainya cenderung rendah, maka akan terjadi kondisi sebagai berikut (dalam Knights & Kennedy, 2005; Chughtai dan Zafar, 2006):

- 1) *High levels of absenteeism and voluntary turnover* – tingkat absensi pegawai yang tinggi dan meningkatnya *turnover* (Cooper-Hakim dan Viswesvaran, 2005; Farrell dan Stamm, 1988; Mathieu dan Zajac, 1990).
- 2) *Unwillingness to share and make sacrifice* – ketidakinginan untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi (Decotiis dan Summers, 1987).
- 3) *Low levels of morale* (Decotiis dan Summers, 1987) dan menurunnya azas mengutamakan orang lain dan pemenuhan (*compliance*) (Schappe, 1998).

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yoesana (2013) tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel

yaitu motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Amar (2015) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. Dalam penelitian tersebut juga diketahui bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai dengan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan dan saling berkaitan atau memengaruhi satu sama lain.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suratman (2014) tentang Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Kaitannya terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja pegawai BPAD DIY untuk bekerja masih perlu

ditingkatkan. Hal itu dikarenakan arah perilaku beberapa pegawai belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Terbukti dengan tingkat absensi pegawai yang masih cukup tinggi dan motivasi kerja pegawai dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Pada saat jam kerja terlihat bahwa ada pegawai yang justru membaca koran dan duduk-duduk santai sambil mengobrol dengan pegawai yang lain.

Mematuhi peraturan merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. BPAD DIY perlu meningkatkan kesadaran pegawainya untuk menghargai waktu dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Menurut Hasibuan (2003) tujuan motivasi di antaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, di mana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan mengoptimalkan hasil kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha secara sukarela untuk menaati peraturan dan menjalankan tanggung jawab semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan

cenderung melakukan tindakan indisipliner dan menyelewengkan tanggung jawab karena kurangnya kesadaran dalam dirinya.

Faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang optimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawai atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi.

Menurut Mowday *et al.*, (1982), pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin. Kurangnya komitmen pegawai BPAD DIY ditunjukkan dari penyerapan nilai-nilai dan penerapan peraturan organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi ke dalam diri pegawai. Hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya

pemahaman pegawai terkait dengan visi dan misi dari BPAD DIY. Keterlibatan diri pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi juga masih belum turut andil secara langsung.

Komitmen merupakan suatu bagian dari sebuah organisasi atau instansi, karena komitmen yang tertanam sejak awal kepada para pegawai akan menumbuhkan disiplin kerja pegawai ataupun anggotanya. Tindakan indisipliner ataupun melanggar peraturan dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai, sehingga kesadaran diri untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan juga menjadi rendah. Sebaliknya, pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kesadaran diri untuk bekerja sesuai aturan sehingga pegawai tersebut senantiasa menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja dan komitmen organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja pegawai BPAD DIY. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chan (2006), menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai itu akan berjalan bersama-sama dan saling memengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai.

Untuk itu, motivasi kerja dan komitmen organisasi benar-benar dijaga guna meningkatkan disiplin pegawai.

Motivasi kerja yang rendah disertai komitmen organisasi yang rendah. Dalam suatu organisasi apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan kurangnya dorongan untuk menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Ditambah dengan komitmen organisasi yang rendah maka menyebabkan kurangnya kesadaran diri pegawai untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi dengan komitmen organisasi yang rendah. Dalam suatu organisasi apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan ada dorongan dalam diri pegawai untuk menaati peraturan dan menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai prosedur yang ditetapkan. Namun demikian, apabila komitmen organisasi yang ditunjukkan pegawai masih rendah maka kesadaran pegawai untuk menaati peraturan tidak berjalan dengan efektif. Pegawai akan bekerja sesuka hati sehingga memicu pegawai untuk tetap melakukan tindakan indisipliner.

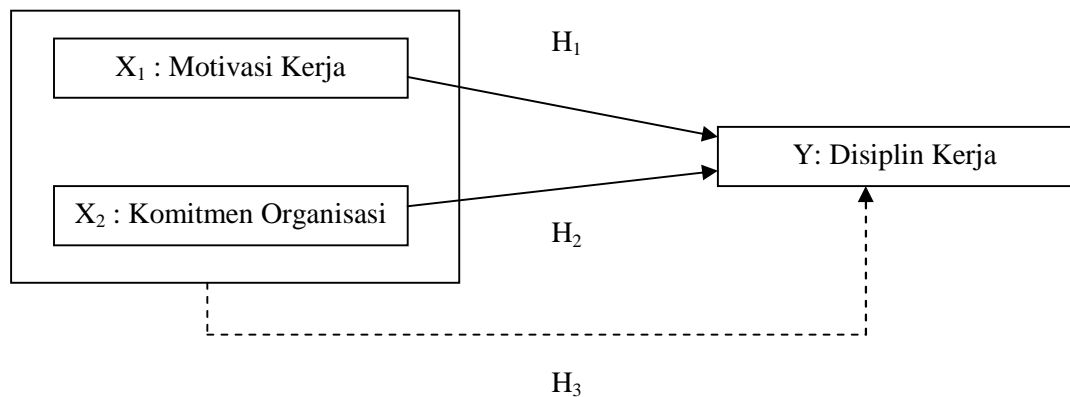
Motivasi kerja yang rendah dengan komitmen organisasi yang tinggi. Dalam suatu organisasi apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menunjukkan adanya rasa ikut memiliki terhadap organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Namun demikian, walaupun pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi

tetapi motivasi kerjanya rendah maka akan cenderung melakukan tindakan indisipliner dan menyelewengkan tanggung jawab karena kurangnya dorongan dalam dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang tinggi tanpa didukung oleh motivasi kerja yang kuat belum mampu mengoptimalkan kedisiplinan kerja pegawai sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Motivasi kerja yang tinggi disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi. Dalam suatu organisasi apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat dalam dirinya dan disertai dengan tingginya komitmen terhadap organisasi maka akan memperkuat pendisiplinan pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan aturan. Pegawai akan cenderung mematuhi aturan-aturan kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Terciptanya kondisi kerja seperti itu maka permasalahan ketidakdisiplinan kerja akan berkurang. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma penelitian

Keterangan :

————> Pengaruh antar variabel

-----> Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

H₁ : Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

H₂ : Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

H₃ : Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BPAD

DIY

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai

BPAD DIY

H₃: Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

disiplin kerja pegawai BPAD DIY

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY. Teknik yang digunakan untuk pengambilan datanya yaitu menggunakan angket dengan skala likert dengan rentang skor 1-5.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY yang beralamat di Jalan Tentara Rakyat Mataram No. 29 Yogyakarta. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2016 sampai Juni 2016.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen/bebas yang dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen/terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

1. Variabel Dependen/Terikat (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah disiplin kerja (Y). Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan yang ada di BPAD DIY yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan di BPAD DIY, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh Dharmawan (2011), yaitu:

a. Kehadiran

Yaitu pegawai BPAD DIY datang ke kantor dan pulang kantor tepat waktu, serta keikutsertaan pegawai BPAD DIY dalam kegiatan-kegiatan di kantor, seperti rapat, apel yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan

Yaitu dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai BPAD DIY selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

c. Bekerja sesuai prosedur

Yaitu dalam bekerja pegawai BPAD DIY selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan selalu menciptakan suasana kerja yang baik.

2. Variabel Independen/Bebas (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, anteseden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai BPAD DIY untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005) yaitu:

1) Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Mengacu pada perilaku yang dipilih pegawai BPAD DIY saat bekerja.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Mengacu pada seberapa keras usaha pegawai BPAD DIY dalam bekerja.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistance*)

Mengacu pada usaha yang akan ditempuh pegawai BPAD DIY untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha pegawai BPAD DIY untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap sejauh mana pegawai BPAD DIY mengenal dan terikat pada organisasinya yang diungkapkan melalui sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap BPAD DIY. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh Buchanan (1974) yaitu:

1) Identifikasi

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam diri pegawai BPAD DIY.

2) Keterlibatan Diri

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologis pegawai BPAD DIY.

3) Loyalitas

Sikap afeksi dan penerimaan yang ditunjukkan pegawai BPAD DIY terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY yang berjumlah 135 pegawai. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai di BPAD DIY, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didapatkan dari wawancara sedangkan data kuantitatif didapat dari data instansi dan hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dan mengadakan wawancara langsung dengan pihak instansi sesuai dengan kebutuhan

dalam penelitian ini, serta penyebaran kuesioner kepada para responden terpilih. Untuk memperoleh data primer, penulis menggunakan teknik data sebagai berikut:

a. Observasi

Adalah mengadakan pengamatan langsung ke lokasi tempat penelitian untuk mengetahui secara langsung keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti.

b. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pihak instansi dan pihak-pihak terkait sesuai dengan yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala *Likert* dengan rentang skor 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- 2) Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- 3) Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
- 4) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- 5) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen instansi dan buku-buku literatur yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, di mana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Angket yang disajikan berisi 27 pernyataan. Untuk kuesioner variabel dependen yaitu disiplin kerja terdiri dari 8 pernyataan. Variabel independen motivasi kerja terdiri dari 10 pernyataan. Kuesioner variabel independen komitmen organisasi terdiri dari 9 pernyataan. Adapun kisi-kisi dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Disiplin Kerja (Dependen) Dharmawan (2011)	1. Kehadiran	1, 2, 3	Dharmawan (2011)
	2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan	4, 5, 6	
	3. Bekerja sesuai prosedur	7, 8	
Motivasi Kerja (Independen) George dan Jones (2005)	1. Arah perilaku	1, 2, 3	Santoso & Sutanto (2013)
	2. Tingkat usaha	4, 5, 6, 7	
	3. Tingkat kegigihan	8, 9, 10	
Komitmen Organisasi (Independen) Buchanan (1974)	1. Identifikasi	1, 2, 3	Cook & Toby (1980)
	2. Keterlibatan diri	4, 5, 6	
	3. Loyalitas	7, 8, 9	

G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian, tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan *SPSS 22.00 for Windows*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pernyataan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5

(0,5) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan 0,5 berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,767
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2062,686
	df	351
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa data yang didapatkan sudah memadai untuk dilakukan faktor analisis. Pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, yang artinya antar variabel terjadi korelasi. Hal ini berarti semua variabel yang ada sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji CFA Tahap 1

Rotated Factor Matrix^a			
	Factor		
	1	2	3
MK1			
MK2			
MK3			,742
MK4			,538
MK5			,786
MK6			
MK7			,537
MK8			,570
MK9			,577
MK10			
KO1		,931	
KO2		,874	
KO3			
KO4		,679	
KO5			
KO6			
KO7		,634	
KO8		,526	
KO9		,803	
DK1	,581		
DK2	,636		
DK3			
DK4	,666		
DK5	,529		
DK6	,797		
DK7	,645		
DK8	,734		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok pada satu lajur, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil uji CFA di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item motivasi kerja 1, 2, 6, 10, item komitmen organisasi 3, 5, 6, dan item disiplin kerja 3 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Jumlah item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 8 item pernyataan dari 27 item keseluruhan sehingga pernyataan yang digunakan sebanyak 19 item.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pada tahap 1 terdapat item pernyataan yang gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,774
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1458,899
	df	171
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,774. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) naik setelah dikurangi item yang gugur. Hal ini menunjukkan bahwa data menjadi lebih baik dan valid. Pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, yang artinya antar variabel terjadi korelasi. Hal ini berarti semua variabel yang ada sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 9. Hasil Uji CFA Tahap 2

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
MK3			,836
MK4			,515
MK5			,747
MK7			,513
MK8			,502
MK9			,500
KO1	,936		
KO2	,880		
KO4	,674		
KO7	,637		
KO8	,502		
KO9	,805		
DK1		,587	
DK2		,635	
DK4		,689	
DK5		,517	
DK6		,827	
DK7		,636	
DK8		,735	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

	Variabel	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1	Motivasi Kerja	4,032	,391	0,602	0,809		
2	Komitmen Organisasi	3,653	,522	0,739	,278**	0,873	
3	Disiplin Kerja	4,203	,409	0,661	,491**	,270**	0,874

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai *Cronbach's Alpha* ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar konstruk berbeda. Artinya, pengujian konstruk dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

b. *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 11. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

	Variabel	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
1	Motivasi Kerja	0,602	0,077	0,241
2	Komitmen Organisasi	0,330	0,739	0,072
3	Disiplin Kerja	0,562	0,321	0,661

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal yaitu, 0,602; 0,739; dan 0,661. Nilai AVE menunjukkan nilai *convergent validity*. Nilai *square correlation* ditunjukkan pada sisi kanan nilai AVE yaitu 0,077 untuk korelasi motivasi kerja dan komitmen organisasi; 0,241 untuk korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja; serta 0,072 untuk korelasi komitmen organisasi dan disiplin kerja. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE yaitu 0,330; 0,562; dan 0,321. Dengan demikian, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

dalam penelitian ini terbukti berbeda atau tidak terjadi saling tumpang tindih antar variabel. Artinya, pengujian konstruk dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu skala pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya.

Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas menurut Cortina (1993) yaitu:

- a. Antara 0,800 – 1,000 = Reliabilitas Baik
- b. Antara 0,600 – 0,799 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,600 = Reliabilitas Buruk

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,809	Reliabilitas Baik
Komitmen Organisasi	0,873	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,874	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

H. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut (Nugroho, 2005):

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *level of significant* ($= 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* < *level of significant* ($= 0,05$), sebaiknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel

dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta (β) memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta (β) tidak memiliki tanda (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) Ghozali (2011).

2. Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)

Delta koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

Pada awal berdirinya, Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dahulu bernama “Perpustakaan Negara RI”. Perpustakaan Negara RI berdiri sejak bulan Januari 1948 atas anjuran Mr. Santosa (waktu itu menjabat Sekjen Kementrian PP dan K) dan Mr. Hendromartono. Sebagai pelaksana ditunjuk R. Patah, yang memulai tugas persiapannya bertempat di kamar samping dari Paviliun Museum Sono Budoyo di Yogyakarta.

Pada tanggal 17 Oktober 1949 diresmikanlah kelahiran Perpustakaan Negara dengan nama lengkapnya “PERPUSTAKAAN NEGARA RI” oleh Y.M. Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Mr. Sarmidi Mangoensarkoro. Oleh Menteri R. Patah ditunjuk sebagai pengasuh Perpustakaan Negara yang telah lama beliau siapkan. Berkat ketekunan pengasuh, maka Perpustakaan Negara yang lahir di tengah-tengah kancan revolusi fisik, makin lama makin berkembang. Menurut rencana semula Perpustakaan Negara RI akan dijadikan perpustakaan induk, ini sesuai dengan nama dan tempat kedudukannya di Kota Yogyakarta yang pada saat itu menjadi Ibukota Republik Indonesia. Berawal dari sinilah dikembangkan berdirinya perpustakaan-perpustakaan di seluruh pelosok

tanah air, mulai dari perpustakaan provinsi hingga pembentukan perpustakaan kabupaten.

Setelah terjadinya peleburan Negara Republik Indonesia Serikat menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1950 dan Ibukota Republik Indonesia dipindahkan dari Yogyakarta ke Jakarta, maka berubahlah peranan Perpustakaan Negara RI yang pada saat itu direncanakan menjadi induknya perpustakaan-perpustakaan di seluruh tanah air. Perpustakaan Negara di Semarang yang lahir kemudian, tidak mau lagi diasuh oleh Perpustakaan Negara RI, tetapi menghendaki langsung dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Dengan demikian nama “Perpustakaan Negara RI” tidak sesuai lagi, maka pada pertengahan tahun 1952 diganti nama “Perpustakaan Negara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Yogyakarta”.

Pada tahun 1978 nama Perpustakaan Negara Yogyakarta diganti menjadi “Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0199/o/1978 tanggal 23 Juni 1978. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 4 Juli 1981 Nomor 136/Hak/KPTS/1981, kepada Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diberikan izin Hak Pakai Tanah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terletak di Badran Kecamatan Jetis Kotamadya Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perpustakaan wilayah unit Badran (Jl. Tentara Rakyat Mataram No. 4 Yogyakarta) diresmikan pembukaannya pada tanggal 2 Februari 1984 oleh Ibu Prof. Dr. Haryati Soebandio selaku Direktur Jenderal Kebudayaan. Dengan demikian Perpustakaan Wilayah memiliki dua gedung dan selanjutnya diadakan pembagian penempatan koleksi, yaitu unit Malioboro memberikan layanan untuk koleksi Bahasa Sastra, Seni, dan Olahraga, koran, majalah, serta Yogyakarta. Sedangkan Unit Badran untuk layanan koleksi ilmiah. Perpustakaan Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam meningkatkan dan mengembangkan pelayanan perpustakaan kepada masyarakat telah mempersiapkan diri sebagai pusat jaringan informasi untuk Daerah Istimewa Yogyakarta dan tingkat nasional.

Pada tahun 2004 berdasarkan Peraturan Daerah Perpusda DIY Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Organisasi lembaga teknis ditetapkan menjadi Badan Perpustakaan Daerah DIY. Gerak langkah Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi DIY selalu mengikuti arus perkembangan yang terjadi di berbagai sektor, kemajuan-kemajuan berikutnya akan tercatat dalam sejarah.

2. Visi dan Misi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

a. Visi Tahun 2012-2017

Mewujudkan Masyarakat Pembelajar yang Berkarakter dan Berbudaya

b. Misi Tahun 2012-2017

Dalam upaya pencapaian terhadap visi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, maka misi yang akan dicapai dalam kurun waktu 2012-2017, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan perpustakaan dan arsip secara optimal.
- 2) Mengembangkan jaringan perpustakaan dan kearsipan berbasis teknologi informasi.
- 3) Mewujudkan perpustakaan dan arsip sebagai khasanah budaya daerah.

3. Tugas dan Fungsi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

a. Tugas Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

Tugas Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY adalah melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perpustakaan dan kearsipan.

b. Fungsi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

Fungsi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, yaitu:

- 1) Penyusunan program perpustakaan dan kearsipan.
- 2) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang perpustakaan dan kearsipan.
- 3) Pengelolaan, pelestarian, dan pemanfaatan bahan pustaka.
- 4) Pembinaan perpustakaan instansi di lingkungan Pemerintah Daerah.

- 5) Pelayanan perpustakaan.
- 6) Pemberian fasilitas penyelenggaraan perpustakaan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- 7) Pengelolaan arsip daerah yang meliputi arsip dinamis dan statis.
- 8) Pembinaan dan pemberdayaan sistem kearsipan terhadap unit kerja instansi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- 9) Penilaian dan penyerahan arsip statis berkualifikasi nasional ke Arsip Nasional RI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 10) Penyelenggaraan akuisisi dan pelestarian arsip statis.
- 11) Pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja di bidang perpustakaan dan kearsipan.
- 12) Penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan.
- 13) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Tujuan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

- a. Meningkatkan layanan masyarakat secara umum.
- b. Memberikan kemudahan pengguna untuk memperoleh informasi.
- c. Menyebarluaskan informasi yang dimiliki perpustakaan.
- d. Memaksimalkan penyediaan SDM pengelola perpustakaan.
- e. Mendukung pertumbuhan masyarakat dalam rangka meningkatkan daya saing.

5. Struktur Organisasi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY



Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY. Kuesioner terkait tentang variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik pegawai BPAD DIY, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai BPAD DIY. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa / lama kerja, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis karakteristik responden disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai BPAD DIY ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	78	57,8
Perempuan	57	42,2
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai BPAD DIY dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 78 orang (57,8%) dan pegawai BPAD DIY dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 57 orang (42,2%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BPAD DIY berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	7	5,2
31-40 tahun	26	19,3
41-50 tahun	40	29,6
51-60 tahun	62	45,9
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai BPAD DIY yang berusia 20-30 tahun sejumlah 7 orang (5,2%), berusia 31-40 tahun sejumlah 26 orang (19,3%), berusia 41-50 tahun sejumlah 40 orang (29,6%), dan yang berusia 51-60 tahun sejumlah 62 orang (45,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BPAD DIY berusia 51-60 tahun.

3) Masa/Lama Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa/lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Masa/Lama Kerja

Masa/Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	7	5,2
6-10 tahun	15	11,1
11-15 tahun	38	28,1
16-20 tahun	2	1,5
>20 tahun	73	54,1
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai BPAD DIY yang bekerja selama 1-5 tahun sejumlah 7 orang (5,2%), pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun sejumlah 15 orang (11,1%), pegawai yang bekerja selama 11-15 tahun sejumlah 38 orang (28,1%), pegawai yang bekerja selama 16-20 tahun sejumlah 2 orang (1,5%), dan pegawai yang bekerja selama lebih dari 20 tahun sejumlah 73 orang (54,1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BPAD DIY masa/lama kerjanya lebih dari 20 tahun.

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 16. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	3	2,2
SMP	3	2,2
SMA	62	45,9
Diploma	17	12,6
S1	39	28,9
S2	11	8,1
S3	-	-
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai BPAD DIY yang memiliki pendidikan terakhir SD sejumlah 3 orang (2,2%), pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMP sejumlah 3 orang (2,2%), pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA sejumlah 62 orang (45,9%), pegawai yang memiliki pendidikan

terakhir Diploma sejumlah 17 orang (12,6%), pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 sejumlah 39 orang (28,9%), dan pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2 sejumlah 11 orang (8,1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BPAD DIY memiliki pendidikan terakhir SMA.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BPAD DIY. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut.

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 17; nilai maksimum sebesar 30; mean sebesar 24,19; dan standar deviasi sebesar 2,34. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 26,53	16	11,9
Sedang	21,85 ≤ X < 26,53	109	80,7
Rendah	X < 21,85	10	7,4
Jumlah		135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 109 orang (80,7%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16 orang (11,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (7,4%). Kategori sedang diartikan bahwa dorongan dalam bekerja pegawai BPAD DIY masih belum kuat.

2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 12; nilai maksimum sebesar 29; mean sebesar 21,91; dan standar deviasi sebesar 3,13. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 25,04	12	8,9
Sedang	18,78 < X < 25,04	106	78,5
Rendah	X < 18,78	17	12,6
Jumlah		135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 106 orang (78,5%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (8,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 17 orang (12,6%). Kategori sedang diartikan bahwa tujuan dan nilai-nilai inti organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri pegawai BPAD DIY, serta keterlibatan diri pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi masih belum optimal.

3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 23; nilai maksimum sebesar 35; mean sebesar 29,42; dan standar deviasi sebesar 2,86. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 7 pernyataan yang

masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 19. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X \geq 32,28	21	15,6
Sedang	26,56 < X < 32,28	99	73,3
Rendah	X < 26,56	15	11,1
Jumlah		135	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 99 orang (73,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 21 orang (15,6%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 15 orang (11,1%). Kategori sedang diartikan bahwa pegawai BPAD DIY belum sungguh-sungguh dalam mematuhi peraturan yang ada.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi = 0,05. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Residual Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja	0,659	Data berdistribusi normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa data residual variabel berdistribusi normal, yaitu nilai signifikansi sebesar 0,659 lebih besar dari 0,05 ($0,659 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil dari uji linieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	0,161	Linier
Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja	0,330	Linier

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen, yaitu nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,923	1,084	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,923	1,084	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Independen Variabel	Disiplin Kerja			
	Model 1 ()	Model 2 ()	Model 3 ()	Model 4 ()
Variabel Kontrol				
Jenis_Kelamin	-0,127	-0,086	-0,106	-0,078
Usia	0,039	0,065	0,049	0,069
Lama_Kerja	-0,019	0,007	-0,035	-0,002
Pendidikan	0,191	0,171	0,161	0,157
Motivasi Kerja		0,490***	-	0,456***
Komitmen Organisasi		-	0,248**	0,122
R²	0,038	0,273***	0,098**	0,287
R²	0,038	0,236***	0,060**	0,249

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

disiplin kerja sebesar $= 0,490$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) $0,236$. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” dinyatakan dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar $= 0,248$ ($**p < 0,01$; $p = 0,004$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) $0,060$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” dinyatakan dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar $= 0,456$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar $= 0,122$ ($p > 0,05$; $p = 0,123$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) $0,249$. Maka dapat

disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” dinyatakan tidak dapat diterima. Hal ini dikarenakan hanya motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 24. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	Terbukti
2	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	Terbukti
3	Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai BPAD DIY. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPAD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai BPAD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai $t = 0,490$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,236, maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden

menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Skor jawaban tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator tingkat kegigihan dengan skor rata-rata 4,13. Sementara itu, skor jawaban terendah terdapat pada indikator arah perilaku dengan skor rata-rata 3,89.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jawaban tertinggi terletak pada item pernyataan selalu berusaha bekerja dengan baik mulai dari awal sampai akhir yang berada pada indikator tingkat kegigihan. Pegawai BPAD DIY yang memiliki tingkat kegigihan yang tinggi, maka motivasi dalam bekerja juga akan tinggi. Pegawai akan berusaha secara sukarela untuk menaati peraturan dan menjalankan tanggung jawab semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja mengingat hasil kerja yang optimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel motivasi kerja yaitu pada indikator arah perilaku. Arah perilaku pegawai BPAD DIY belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini terbukti dari tingkat absensi pegawai yang masih cukup tinggi. Menurut Hasibuan (2003), tujuan motivasi di antaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Untuk itu, motivasi kerja pegawai BPAD DIY perlu ditingkatkan kembali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitria dan Amar (2015) dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja secara maksimal dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga akan menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki, maka pegawai akan cenderung melakukan tindakan indisipliner kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPAD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai BPAD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai $t = 0,248$ (** $p < 0,01$; $p = 0,004$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,060, maka hipotesis kedua dapat diterima. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Skor jawaban tertinggi variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator loyalitas dengan skor rata-rata 3,88. Sementara itu, skor jawaban terendah terdapat pada indikator keterlibatan diri dengan skor rata-rata 3,47.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jawaban tertinggi terletak pada item pernyataan tetap bertahan di tempat kerja meskipun

sedang mengalami masalah keuangan pada indikator loyalitas. Masa kerja yang sudah relatif lama dan mayoritas usia pegawai di BPAD DIY yang sudah mendekati usia pensiun merupakan faktor yang membuat pegawai memilih untuk tetap bertahan di BPAD DIY dibandingkan harus mencari kerja kembali yang tentu saja persaingannya semakin ketat. Semakin tinggi kompetisi dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat pegawai tidak ingin meninggalkan BPAD DIY, sehingga pegawai akan tetap memiliki komitmen terhadap BPAD DIY. Hal ini tentu saja secara tidak langsung memaksa pegawai untuk mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan instansi, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel komitmen organisasi yaitu pada indikator keterlibatan diri. Rantai komando yang cukup panjang membuat pegawai kurang terlibat secara langsung untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi karena harus melalui birokrasi yang ada. Untuk itu, hubungan dengan pimpinan dan pengawasan perlu ditingkatkan kembali agar dapat mendorong pegawai untuk tidak melakukan tindakan indisipliner.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi dan Suratman (2014). Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kesadaran diri untuk bekerja sesuai aturan sehingga pegawai tersebut senantiasa menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi. Begitupun

sebaliknya, tindakan indiscipliner ataupun melanggar peraturan dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai, sehingga kesadaran diri untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan juga menjadi rendah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPAD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji regresi diperoleh variabel motivasi kerja nilai sebesar $\beta = 0,456$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi nilai sebesar $\beta = 0,122$ ($p > 0,05$; $p = 0,123$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,249. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” dinyatakan tidak dapat diterima. Hal ini dikarenakan hanya motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak dapat digunakan untuk mengeneralisir bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada pegawai di instansi yang lain selain BPAD DIY.

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang

optimal. Rendahnya motivasi kerja pegawai BPAD DIY disebabkan karena arah perilaku (*direction of behavior*) pegawai masih belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan berbagai masalah tersebut, maka pemberian motivasi kepada para pegawai perlu ditingkatkan kembali. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012), tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah meningkatkan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Pemberian motivasi tersebut lebih merupakan suatu kiat dibandingkan suatu ilmu. Hal ini disebabkan, yang dituntut dalam penerapannya adalah kemampuan untuk memengaruhi dan meyakinkan pegawainya, berkomunikasi dan bergaul dengan pegawai yang akan diberi motivasi tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang telah menunjukkan sikap dan kedisiplinan yang baik, sedangkan bagi pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner dapat diberikan *punishment* berupa sanksi yang lebih tegas sehingga pegawai akan takut apabila melanggar peraturan dan tidak mengulangnya lagi. Dengan demikian, diharapkan cara-cara tersebut akan menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi atas dasar kesadaran pegawai yang bersangkutan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya dorongan dan

keterlibatan diri pegawai BPAD DIY dalam mengikuti peraturan organisasi yang ada dan kebijakan yang diterapkan, sehingga belum semua pegawai dapat mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dengan baik. Selain itu, penerimaan terhadap identitas berupa nilai-nilai organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi di dalam diri pegawai BPAD DIY, menyebabkan kurangnya komitmen organisasi pegawai dalam bekerja. Komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan kurangnya dorongan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan, sehingga memicu pegawai untuk tetap melakukan tindakan indiscipliner.

Kurangnya pengawasan dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk melakukan tindakan tidak disiplin. Hal itulah yang juga membuat pegawai kurang terpacu untuk meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan bertindak disiplin. Oleh karena itu, belum semua pegawai BPAD DIY memiliki kesadaran diri untuk melaksanakan peraturan yang ada dengan sungguh-sungguh, sehingga pegawai belum bekerja secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai sebesar $t = 0,490$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,236.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai sebesar $t = 0,248$ ($**p < 0,01$; $p = 0,004$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,060.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dari motivasi kerja nilai sebesar $t = 0,456$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi nilai sebesar $t = 0,122$ ($p > 0,05$; $p = 0,123$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (R^2) 0,249.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam memengaruhi disiplin kerja yaitu sebesar 24,9%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi

disiplin kerja pegawai. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait disiplin kerja pegawai BPAD DIY.

2. Dalam penelitian ini metode pengambilan data penelitian menggunakan angket atau kuesioner sehingga memungkinkan data bersifat subyektif. Kedalaman data dalam menggali informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai BPAD DIY masih kurang, maka akan lebih baik ditambahkan dengan wawancara yang lebih mendalam.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pimpinan BPAD DIY
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja dengan indikator arah perilaku mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, pimpinan BPAD DIY disarankan untuk pemberian motivasi kepada para pegawai perlu ditingkatkan kembali agar para pegawai dapat menunjukkan arah perilaku yang lebih positif dan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* bagi pegawai yang telah menunjukkan sikap dan kedisiplinan yang baik, sedangkan bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dapat diberikan *punishment* berupa sanksi yang lebih tegas sehingga pegawai akan takut apabila melanggar peraturan dan tidak mengulanginya kembali. Dengan demikian, diharapkan akan

menciptakan dan meningkatkan disiplin tinggi atas dasar kesadaran pegawai yang bersangkutan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi dengan indikator keterlibatan diri mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, pimpinan BPAD DIY disarankan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap BPAD DIY. Pegawai perlu didorong dan lebih dilibatkan dalam mengikuti peraturan organisasi yang ada dan kebijakan yang diterapkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengenalkan dan mengimplementasikan peraturan dan kebijakan tersebut secara menyeluruh. Selain itu, pimpinan juga disarankan untuk meningkatkan pengawasan agar para pegawai mematuhi dan melaksanakan peraturan yang ada dengan sungguh-sungguh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai dengan kontribusi lebih besar daripada variabel yang ada pada penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan metode lain dalam pengambilan data, seperti melakukan wawancara lebih mendalam sehingga data dan informasi yang didapatkan akan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & Garbing, D., R. (1988). Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach. *Psychological bulletin*. 103, 411-423.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 27, 1-14.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bateman, T.S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *The Academy of Management Journal*. 27 (1): 95-112.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, 533-546.
- Campell, D.T., & Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod-matrix. *Psychological Bulletin*. 56. 81-105.
- Chan, Sow Hup. (2006). Organizational Identification and Commitment of Members of A Human Development Organization. *Journal of Management Development*. Vol. 25 Iss: 3, 249-268.
- Chughtai, Aamir Ali dan Zafar, Sohail. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. Vol. 11(1), 39-64.
- Cook, John., & Wall, Toby. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*. 53, 39-52.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*. 78, 98-104.
- Cronbach, L., J. (1991). Methodological study-A Personal retrospective, in Brennan, Robert L., (2001), An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications, *Journal of Educational Measurement*, Vol. 38, No. 4.
- Dewi, Y. R. & Suratman, B. (2014). Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Kaitannya terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*. Vol 2, No 2.

- Dharmawan, I Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Fitria, & Amar, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol 3, No, 3.
- Fornell, C. & D. F. Larcker. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing*. United States: University of Michigan.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed). New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan VI. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, Dr. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Knights, J.A. & Kennedy, B. J. (2005). Psychological Contract Violation: Impacts and Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants. *Applied H.R.M. Research*. Vol. 10, Number 2, pages 57-72.
- Lutfi, Wildan A., dan Mayahayati, K. (2015). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Khususnya Aspek Jam Kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Borneo Administrator*. Vol. 11. No. 3.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.

- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, H., & Sutanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan terhadap Bonus pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. *AGORA. Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 3.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, No. 1, 46-56.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan, Ambar Teguh. (2011). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yoesana, Umy. (2013). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol.1, No. 1.

www.bpadjogja.info

Dokumen-dokumen

- Kepmen PAN No. 25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah
- Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY

Di tempat

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i pada saat bekerja, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY”**.

Untuk itu, saya berharap bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan jawaban atas semua pertanyaan dengan jujur yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing. Kuesioner ini berisi daftar pernyataan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan opini secara bebas **dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i**.

Akhir kata, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rachmita Nur Syafriana
NIM. 12808144056

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.
2. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
3. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - 1** = apabila Anda merasa **Sangat Tidak Setuju (STS)**
 - 2** = apabila Anda merasa **Tidak Setuju (TS)**
 - 3** = apabila Anda merasa **Kurang Setuju (KS)**
 - 4** = apabila Anda merasa **Setuju (S)**
 - 5** = apabila Anda merasa **Sangat Setuju (SS)**
5. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
6. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas diri Anda akan dirahasiakan. **Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda sebagai seorang pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY.**

Atas bantuan dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

1. Nama / Inisial :
2. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki / (2) Perempuan
3. Usia :
 - (1) 20-30 tahun
 - (2) 31-40 tahun
 - (3) 41-50 tahun
 - (4) 51-60 tahun
4. Masa / lama Kerja :
 - (1) 1-5 tahun
 - (2) 6-10 tahun
 - (3) 11-15 tahun
 - (4) 16-20 tahun
 - (5) >20 tahun
6. Pendidikan Terakhir :

(1) Sekolah Dasar (SD)	(5) Sarjana (S1)
(2) Sekolah Menengah Pertama (SMP)	(6) Master (S2)
(3) Sekolah Menengah Atas (SMA)	(7) Doktor (S3)
(4) Diploma	
7. Bagian Unit Kerja :

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2.	Saya pulang kantor tepat waktu					
3.	Dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat dan apel yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta					
4.	Dalam pelaksanaan tugas, saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan					
5.	Pegawai selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing					
6.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
7.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi					
8.	Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa bosan kerja adalah hal yang sia-sia					
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja					
3.	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor/instansi					
4.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
5.	Saya dapat bekerja dengan terampil					
6.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					
7.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
8.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir					
9.	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi					
10.	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bangga ketika memberitahu orang di mana tempat saya bekerja					
2.	Saya merasa diri saya adalah bagian tempat kerja saya					
3.	Saya akan merekomendasikan teman dekat saya untuk bekerja di tempat saya bekerja					
4.	Saya ingin memberikan kontribusi untuk membantu instansi tempat saya bekerja					
5.	Di tempat kerja, saya merasa telah melakukan usaha tidak hanya untuk diri saya sendiri namun juga untuk					

	instansi					
6.	Saya merasa senang ketika saya dapat berkontribusi untuk kebaikan instansi tempat saya bekerja					
7.	Saya tidak terpikir ingin keluar dari tempat kerja saya meskipun akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik					
8.	Saya akan tetap bertahan di tempat kerja saya meskipun tempat kerja saya sedang mengalami masalah keuangan					
9.	Jika ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, tidak akan membuat saya berkeinginan untuk keluar dari tempat saya bekerja					

2. Data Validitas dan Reliabilitas

No.	Motivasi Kerja										Komitmen Organisasi									Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5
10	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
19	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5
28	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
29	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
33	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
37	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4

38	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	4	2	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
41	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
43	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
44	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	
45	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	
47	2	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
50	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	4	4	2	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
55	2	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	
60	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	
62	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
63	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	4	
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
70	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
71	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
73	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
74	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
77	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
78	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	

79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4
81	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
82	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
83	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5
84	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
86	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
90	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
91	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5
92	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
94	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
98	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5
99	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5
100	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4
101	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
103	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
104	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
107	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
108	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
109	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
110	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4
112	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
113	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
115	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
119	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5

120	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
121	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
122	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
126	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
127	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
128	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
129	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
131	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	5
132	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4
133	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
134	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	5	4
135	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2

3. Data Penelitian

No.	Motivasi Kerja								Komitmen Organisasi								Disiplin Kerja									
	3	4	5	7	8	9	X1	Total	1	2	4	7	8	9	X2	Total	1	2	4	5	6	7	8	Y	Total	
1	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	4	5	5	4	4,33	26	4	4	4	5	4	4	4	4	4,14	29
2	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	5	4	4	4	4	4,14	29
3	3	4	4	4	5	5	4,17	25	4	5	4	5	4	4	4,33	26	4	5	5	4	5	5	5	5	4,71	33
4	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	5	5	4	4,33	26	5	4	5	4	5	4	5	5	4,57	32
5	5	5	5	5	5	5	5,00	30	5	5	4	5	5	5	4,83	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35
6	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	4	3	4	4	3	3,50	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
7	4	4	5	4	4	4	4,17	25	3	3	4	3	4	3	3,33	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35
8	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	4	3	3,17	19	3	4	4	4	4	4	4	4	3,86	27
9	4	4	4	4	5	5	4,33	26	3	3	2	4	4	3	3,17	19	4	4	5	4	5	5	5	5	4,57	32
10	4	3	4	5	4	4	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	5	4,14	29	
11	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	3	4	3,83	23	5	4	5	5	4	5	4	4,57	32	
12	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	4	3	4	3	3,33	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
13	4	5	4	4	4	4	4,17	25	3	3	4	3	4	3	3,33	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
14	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	5	5	4	4,33	26	4	4	5	5	4	4	4	4	4,29	30
15	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
16	3	3	4	4	4	4	3,67	22	3	3	4	3	4	3	3,33	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
17	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	3	4	3,83	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
18	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	2	4	4	4	3,67	22	4	4	5	5	5	4	5	5	4,57	32
19	4	5	5	4	5	4	4,50	27	4	4	3	4	5	4	4,00	24	4	5	5	4	5	5	5	5	4,71	33
20	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	3	4	4	4	3,83	23	4	4	4	4	4	5	5	5	4,29	30
21	4	4	4	4	4	4	4,00	24	5	5	5	5	4	5	4,83	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28

22	4	4	5	4	4	4	4,17	25	4	4	5	4	4	4	4,17	25	4	5	4	4	4	5	4	4,29	30
23	5	5	5	5	5	5	5,00	30	5	5	4	5	5	5	4,83	29	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35
24	4	3	4	4	4	4	3,83	23	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
25	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	3	3	3,00	18	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
26	4	5	5	4	5	5	4,67	28	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	5	4	5	5	5	5	4,71	33
27	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	2	3	2,83	17	4	4	5	5	4	4	5	4,43	31
28	4	4	4	4	5	5	4,33	26	3	3	3	3	4	3	3,17	19	5	4	5	5	5	5	5	4,86	34
29	4	4	5	4	5	5	4,50	27	4	3	4	3	4	4	3,67	22	5	4	4	4	5	4	5	4,43	31
30	5	5	5	5	5	5	5,00	30	4	4	4	4	5	4	4,17	25	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35
31	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	5	5	5	5	5	5	4,86	34
32	3	4	4	4	4	4	3,83	23	3	3	3	3	3	3	3,00	18	4	4	3	3	4	4	4	3,71	26
33	4	4	5	3	5	4	4,17	25	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
34	3	3	4	4	5	4	3,83	23	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	5	4	4	4	4	4,14	29
35	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	2	4	4	4	3,71	26
36	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	4	4	4	3,50	21	4	4	5	4	4	5	5	4,43	31
37	4	3	4	4	5	4	4,00	24	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	5	4	4,14	29
38	4	3	4	4	5	5	4,17	25	3	3	3	4	3	4	3,33	20	3	3	4	4	4	4	3	3,57	25
39	4	3	4	3	4	4	3,67	22	2	1	1	3	2	3	2,00	12	4	5	5	5	5	4	4	4,57	32
40	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	4	3	4	3,33	20	3	4	4	4	4	4	4	3,86	27
41	3	4	4	4	3	3	3,50	21	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
42	5	4	4	4	3	4	4,00	24	4	4	4	4	3	4	3,83	23	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
43	4	3	4	3	4	4	3,67	22	4	3	3	3	4	4	3,50	21	4	4	4	4	4	5	4	4,14	29
44	3	2	3	2	4	4	3,00	18	3	3	4	3	4	3	3,33	20	3	4	3	3	3	3	4	3,29	23
45	4	4	4	3	4	4	3,83	23	4	3	4	3	4	4	3,67	22	3	3	3	4	3	4	3	3,29	23
46	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	5	4	4	4	3	4	4,00	28

47	2	3	2	2	4	4	2,83	17	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
48	2	4	2	4	2	3	2,83	17	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
49	4	4	4	3	4	4	3,83	23	4	4	2	4	4	4	3,67	22	3	4	4	4	4	4	4	4	3,86	27
50	4	4	4	4	3	3	3,67	22	3	3	3	3	2	3	2,83	17	3	3	3	3	4	3	4	4	3,29	23
51	4	5	4	4	4	5	4,33	26	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	5	4	4	4,14	29
52	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
53	4	3	4	4	4	3	3,67	22	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
54	4	2	4	5	4	5	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	5	4	4	4	4	4,14	29
55	2	3	2	2	4	4	2,83	17	3	3	3	3	3	3	3,00	18	3	5	3	3	4	4	4	4	3,71	26
56	4	4	4	4	4	3	3,83	23	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
57	4	4	4	3	4	4	3,83	23	2	3	3	3	2	2	2,50	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
58	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	4	3	4	3	4	3,29	23
59	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	2	3	3	3	2,83	17	5	4	4	4	5	4	5	4	4,43	31
60	3	3	3	4	3	3	3,17	19	4	4	3	4	4	4	3,83	23	4	5	4	4	4	5	4	4	4,29	30
61	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	3	3	3,00	18	4	5	5	5	5	5	5	5	4,86	34
62	4	5	5	4	4	4	4,33	26	4	4	4	4	3	4	3,83	23	3	3	4	4	4	3	4	4	3,57	25
63	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	2	3	4	3	3,00	18	4	4	5	5	4	4	4	4	4,29	30
64	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	5	3	3,33	20	3	3	4	3	4	3	4	4	3,43	24
65	4	4	4	5	4	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	4,00	24	5	4	5	4	5	4	5	4	4,57	32
66	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	3	4	4	4	3,83	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
67	4	4	4	4	5	4	4,17	25	3	4	3	4	4	4	3,67	22	4	5	5	5	5	4	4	4	4,57	32
68	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
69	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	5	4	4	5	4	4	4	4,29	30
70	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	5	5	4	4	4	4	4,29	30
71	4	4	4	3	4	4	3,83	23	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	5	5	5	4,29	30

72	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
73	5	4	4	5	4	5	4,50	27	4	3	3	3	3	4	3,33	20	4	4	5	5	4	4	5	4,43	31
74	4	4	4	5	4	5	4,33	26	3	3	3	3	2	3	2,83	17	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
75	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	3	3	3,00	18	4	4	4	4	4	4	5	4,14	29
76	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	3	4	3	4	4	4	3	3,57	25
77	3	3	4	4	4	4	3,67	22	4	4	3	4	4	4	3,83	23	3	4	4	4	4	4	4	3,86	27
78	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	3	4	3	4	4	3,67	22	4	4	4	5	4	4	4	4,14	29
79	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
80	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	5	4	4,17	25	3	4	4	4	4	4	4	3,86	27
81	2	4	2	4	4	4	3,33	20	3	3	3	3	3	3	3,00	18	3	4	3	3	3	3	4	3,29	23
82	2	3	4	3	3	4	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	5	5	4,29	30
83	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	3	3	3,00	18	5	4	5	5	4	5	4	4,57	32
84	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	3	4	3,83	23	4	5	4	4	4	5	4	4,29	30
85	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
86	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	5	4	4	4,17	25	4	5	4	5	5	5	5	4,71	33
87	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	5	4	4	5	5	4,43	31
88	4	4	4	5	4	4	4,17	25	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	5	4,14	29
89	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	3	4	4	4	4	3,86	27
90	3	3	4	4	3	3	3,33	20	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	4	4	5	5	4,29	30
91	4	3	4	4	4	3	3,67	22	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	4	4	5	5	4,29	30
92	3	3	4	4	3	3	3,33	20	4	3	4	3	4	4	3,67	22	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
93	4	4	4	4	3	3	3,67	22	4	4	3	4	4	4	3,83	23	4	4	4	5	5	5	5	4,57	32
94	4	4	4	3	4	4	3,83	23	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
95	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	3	4	3	4	3,67	22	5	4	4	5	4	5	4	4,43	31
96	5	5	5	5	5	5	5,00	30	4	4	3	4	4	4	3,83	23	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28

97	4	4	5	4	5	5	4,50	27	3	3	3	3	4	3	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
98	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	4	4	4	3	3	3,50	21	4	4	3	4	4	5	4	4,00	28	
99	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	4	3	4	4	3	3,50	21	4	4	5	4	5	5	5	4,57	32	
100	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	2	3	2	3	2,67	16	4	4	3	3	4	4	4	3,71	26	
101	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
102	4	5	4	4	4	4	4,17	25	3	3	3	4	4	4	3,50	21	4	4	4	5	4	4	4	4,14	29	
103	3	4	4	4	5	5	4,17	25	4	5	4	5	5	4	4,50	27	4	5	5	4	5	5	5	4,71	33	
104	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	4	5	5	5	4,50	27	5	4	5	4	5	4	5	4,57	32	
105	5	5	5	5	5	5	5,00	30	5	5	4	5	5	5	4,83	29	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35	
106	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	4	3	4	2	4	3,33	20	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
107	4	5	5	4	4	4	4,33	26	3	3	4	4	4	4	3,67	22	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35	
108	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	3	4	3	3,17	19	3	4	4	4	4	4	4	3,86	27	
109	4	5	4	4	5	5	4,50	27	3	3	2	4	3	4	3,17	19	4	4	5	4	5	5	5	4,57	32	
110	4	4	4	5	4	4	4,17	25	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	5	4,14	29	
111	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	3	4	3,83	23	5	5	5	5	5	5	4	4,86	34	
112	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	4	4	3	4	3,50	21	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
113	4	5	4	4	4	4	4,17	25	3	3	4	4	4	4	3,67	22	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
114	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	4	4	5	4	4,17	25	4	4	5	5	4	4	4	4,29	30	
115	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	3	4	4	3,83	23	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
116	3	3	4	4	4	4	3,67	22	3	3	4	4	4	4	3,67	22	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
117	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	2	4	3,67	22	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	
118	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	5	5	5	4	5	4,57	32	
119	4	5	5	4	5	4	4,50	27	4	4	3	4	5	4	4,00	24	4	5	5	4	5	5	5	4,71	33	
120	4	5	4	4	4	4	4,17	25	4	4	3	4	5	4	4,00	24	4	5	4	5	4	5	5	4,57	32	
121	4	4	4	4	4	4	4,00	24	5	5	5	4	5	4	4,67	28	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28	

122	4	4	5	4	4	4	4,17	25	4	4	5	3	5	4	4,17	25	4	5	4	4	4	5	4	4,29	30
123	5	5	5	5	5	5	5,00	30	5	5	4	5	5	5	4,83	29	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35
124	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	4	4	4	3,50	21	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
125	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	4	3	4	3,33	20	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
126	4	5	5	4	5	5	4,67	28	3	3	3	5	5	4	3,83	23	4	5	4	5	5	5	5	4,71	33
127	4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	3	3	4	4	4	3,50	21	4	4	5	5	4	4	5	4,43	31
128	4	4	4	4	5	5	4,33	26	3	3	3	4	4	4	3,50	21	5	4	5	5	5	5	5	4,86	34
129	4	5	5	4	5	5	4,67	28	4	3	4	3	4	4	3,67	22	5	4	4	4	5	4	5	4,43	31
130	5	5	5	5	5	5	5,00	30	4	4	4	3	4	4	3,83	23	5	5	5	5	5	5	5	5,00	35
131	4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	2	3	4	3,50	21	4	5	5	5	5	5	5	4,86	34
132	3	4	4	4	4	4	3,83	23	3	3	3	4	2	3	3,00	18	4	4	3	3	4	3	4	3,57	25
133	4	3	5	3	5	4	4,00	24	3	3	3	4	2	4	3,17	19	4	4	4	4	4	4	4	4,00	28
134	3	3	4	4	5	4	3,83	23	3	3	3	4	2	3	3,00	18	4	4	5	4	4	4	4	4,14	29
135	4	3	4	4	4	4	3,83	23	4	4	4	4	3	4	3,83	23	4	4	4	2	3	3	4	3,43	24
Jml	525	542	551	538	557	553	544	3266	482	482	469	502	524	500	493	2959	544	563	569	566	571	576	583	567	3972
Rata2	3,89	4,01	4,08	3,99	4,13	4,10	4,03	24,19	3,57	3,57	3,47	3,72	3,88	3,70	3,65	21,92	4,03	4,17	4,21	4,19	4,23	4,27	4,32	4,20	29,42

4. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pendidikan
1	Perempuan	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
2	Perempuan	20-30 tahun	1-5 tahun	S1
3	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
4	Laki-laki	31-40 tahun	16-20 tahun	Diploma
5	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
6	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	Diploma
7	Laki-laki	41-50 tahun	6-10 tahun	SMA
8	Laki-laki	20-30 tahun	1-5 tahun	Diploma
9	Laki-laki	31-40 tahun	11-15 tahun	S1
10	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	Diploma
11	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
12	Laki-laki	20-30 tahun	1-5 tahun	S1
13	Perempuan	20-30 tahun	1-5 tahun	Diploma
14	Laki-laki	41-50 tahun	>20 tahun	S1
15	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S1
16	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
17	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
18	Laki-laki	31-40 tahun	11-15 tahun	SMA
19	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
20	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
21	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
22	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
23	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
24	Laki-laki	31-40 tahun	11-15 tahun	SMA
25	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMP
26	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	S1
27	Laki-laki	51-60 tahun	11-15 tahun	SMA
28	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SD
29	Laki-laki	51-60 tahun	6-10 tahun	SMA
30	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
31	Laki-laki	41-50 tahun	1-5 tahun	SMA
32	Perempuan	20-30 tahun	1-5 tahun	S1
33	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
34	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
35	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	S1
36	Perempuan	31-40 tahun	16-20 tahun	SMA

37	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
38	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
39	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	S1
40	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SD
41	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
42	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
43	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	S1
44	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMP
45	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	Diploma
46	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
47	Perempuan	31-40 tahun	6-10 tahun	S1
48	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S2
49	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
50	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	Diploma
51	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S2
52	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
53	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
54	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
55	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
56	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
57	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
58	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
59	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S1
60	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
61	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
62	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
63	Laki-laki	41-50 tahun	>20 tahun	S1
64	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SD
65	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S2
66	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
67	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	Diploma
68	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
69	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S2
70	Laki-laki	41-50 tahun	>20 tahun	S2
71	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
72	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	Diploma
73	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S2
74	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
75	Perempuan	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA

76	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
77	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
78	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
79	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
80	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
81	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMP
82	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
83	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S2
84	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
85	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
86	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S2
87	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	Diploma
88	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
89	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
90	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
91	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
92	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
93	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
94	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
95	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
96	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
97	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
98	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
99	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	S1
100	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
101	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	Diploma
102	Laki-laki	31-40 tahun	6-10 tahun	SMA
103	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
104	Laki-laki	20-30 tahun	1-5 tahun	S1
105	Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
106	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S2
107	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
108	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
109	Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SMA
110	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	Diploma
111	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
112	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S2
113	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
114	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S1

115	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
116	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
117	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
118	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
119	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
120	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	Diploma
121	Laki-laki	31-40 tahun	11-15 tahun	S1
122	Laki-laki	31-40 tahun	11-15 tahun	S1
123	Laki-laki	20-30 tahun	6-10 tahun	S1
124	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	Diploma
125	Laki-laki	41-50 tahun	>20 tahun	S2
126	Laki-laki	41-50 tahun	>20 tahun	S1
127	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	S1
128	Perempuan	41-50 tahun	>20 tahun	S1
129	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	Diploma
130	Laki-laki	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
131	Laki-laki	41-50 tahun	>20 tahun	S1
132	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	S1
133	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	Diploma
134	Perempuan	51-60 tahun	>20 tahun	SMA
135	Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	Diploma

5. Data Kategorisasi

No	Motivasi Kerja	Kategori	Komitmen Organisasi	Kategori	Disiplin Kerja	Kategori
1	25	Sedang	26	Tinggi	29	Sedang
2	24	Sedang	19	Sedang	29	Sedang
3	25	Sedang	26	Tinggi	33	Tinggi
4	24	Sedang	26	Tinggi	32	Sedang
5	30	Tinggi	29	Tinggi	35	Tinggi
6	24	Sedang	21	Sedang	28	Sedang
7	25	Sedang	20	Sedang	35	Tinggi
8	24	Sedang	19	Sedang	27	Sedang
9	26	Sedang	19	Sedang	32	Sedang
10	24	Sedang	25	Sedang	29	Sedang
11	24	Sedang	23	Sedang	32	Sedang
12	24	Sedang	20	Sedang	28	Sedang
13	25	Sedang	20	Sedang	28	Sedang
14	24	Sedang	26	Tinggi	30	Sedang
15	24	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
16	22	Sedang	20	Sedang	28	Sedang
17	24	Sedang	23	Sedang	28	Sedang
18	25	Sedang	22	Sedang	32	Sedang
19	27	Tinggi	24	Sedang	33	Tinggi
20	24	Sedang	23	Sedang	30	Sedang
21	24	Sedang	29	Tinggi	28	Sedang
22	25	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
23	30	Tinggi	29	Tinggi	35	Tinggi
24	23	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
25	24	Sedang	18	Rendah	28	Sedang
26	28	Tinggi	19	Sedang	33	Tinggi
27	24	Sedang	17	Rendah	31	Sedang
28	26	Sedang	19	Sedang	34	Tinggi
29	27	Tinggi	22	Sedang	31	Sedang
30	30	Tinggi	25	Sedang	35	Tinggi
31	24	Sedang	24	Sedang	34	Tinggi
32	23	Sedang	18	Rendah	26	Rendah
33	25	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
34	23	Sedang	19	Sedang	29	Sedang
35	25	Sedang	25	Sedang	26	Rendah
36	24	Sedang	21	Sedang	31	Sedang
37	24	Sedang	19	Sedang	29	Sedang

38	25	Sedang	20	Sedang	25	Rendah
39	22	Sedang	12	Rendah	32	Sedang
40	24	Sedang	20	Sedang	27	Sedang
41	21	Rendah	19	Sedang	28	Sedang
42	24	Sedang	23	Sedang	28	Sedang
43	22	Sedang	21	Sedang	29	Sedang
44	18	Rendah	20	Sedang	23	Rendah
45	23	Sedang	22	Sedang	23	Rendah
46	24	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
47	17	Rendah	25	Sedang	28	Sedang
48	17	Rendah	19	Sedang	28	Sedang
49	23	Sedang	22	Sedang	27	Sedang
50	22	Sedang	17	Rendah	23	Rendah
51	26	Sedang	19	Sedang	29	Sedang
52	24	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
53	22	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
54	24	Sedang	25	Sedang	29	Sedang
55	17	Rendah	18	Rendah	26	Rendah
56	23	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
57	23	Sedang	15	Rendah	28	Sedang
58	25	Sedang	24	Sedang	23	Rendah
59	24	Sedang	17	Rendah	31	Sedang
60	19	Rendah	23	Sedang	30	Sedang
61	24	Sedang	18	Rendah	34	Tinggi
62	26	Sedang	23	Sedang	25	Rendah
63	24	Sedang	18	Rendah	30	Sedang
64	24	Sedang	20	Sedang	24	Rendah
65	25	Sedang	24	Sedang	32	Sedang
66	24	Sedang	23	Sedang	28	Sedang
67	25	Sedang	22	Sedang	32	Sedang
68	24	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
69	24	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
70	24	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
71	23	Sedang	19	Sedang	30	Sedang
72	24	Sedang	25	Sedang	28	Sedang
73	27	Tinggi	20	Sedang	31	Sedang
74	26	Sedang	17	Rendah	28	Sedang
75	24	Sedang	18	Rendah	29	Sedang
76	24	Sedang	25	Sedang	25	Rendah
77	22	Sedang	23	Sedang	27	Sedang
78	24	Sedang	22	Sedang	29	Sedang

79	24	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
80	24	Sedang	25	Sedang	27	Sedang
81	20	Rendah	18	Rendah	23	Rendah
82	19	Rendah	24	Sedang	30	Sedang
83	24	Sedang	18	Rendah	32	Sedang
84	24	Sedang	23	Sedang	30	Sedang
85	24	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
86	24	Sedang	25	Sedang	33	Tinggi
87	24	Sedang	24	Sedang	31	Sedang
88	25	Sedang	19	Sedang	29	Sedang
89	24	Sedang	19	Sedang	27	Sedang
90	20	Rendah	25	Sedang	30	Sedang
91	22	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
92	20	Rendah	22	Sedang	28	Sedang
93	22	Sedang	23	Sedang	32	Sedang
94	23	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
95	24	Sedang	22	Sedang	31	Sedang
96	30	Tinggi	23	Sedang	28	Sedang
97	27	Tinggi	19	Sedang	28	Sedang
98	24	Sedang	21	Sedang	28	Sedang
99	24	Sedang	21	Sedang	32	Sedang
100	24	Sedang	16	Rendah	26	Rendah
101	25	Sedang	25	Sedang	28	Sedang
102	25	Sedang	21	Sedang	29	Sedang
103	25	Sedang	27	Tinggi	33	Tinggi
104	25	Sedang	27	Tinggi	32	Sedang
105	30	Tinggi	29	Tinggi	35	Tinggi
106	24	Sedang	20	Sedang	28	Sedang
107	26	Sedang	22	Sedang	35	Tinggi
108	24	Sedang	19	Sedang	27	Sedang
109	27	Tinggi	19	Sedang	32	Sedang
110	25	Sedang	24	Sedang	29	Sedang
111	24	Sedang	23	Sedang	34	Tinggi
112	24	Sedang	21	Sedang	28	Sedang
113	25	Sedang	22	Sedang	28	Sedang
114	25	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
115	24	Sedang	23	Sedang	28	Sedang
116	22	Sedang	22	Sedang	28	Sedang
117	24	Sedang	22	Sedang	28	Sedang
118	24	Sedang	24	Sedang	32	Sedang
119	27	Tinggi	24	Sedang	33	Tinggi

120	25	Sedang	24	Sedang	32	Sedang
121	24	Sedang	28	Tinggi	28	Sedang
122	25	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
123	30	Tinggi	29	Tinggi	35	Tinggi
124	24	Sedang	21	Sedang	28	Sedang
125	24	Sedang	20	Sedang	28	Sedang
126	28	Tinggi	23	Sedang	33	Tinggi
127	24	Sedang	21	Sedang	31	Sedang
128	26	Sedang	21	Sedang	34	Tinggi
129	28	Tinggi	22	Sedang	31	Sedang
130	30	Tinggi	23	Sedang	35	Tinggi
131	24	Sedang	21	Sedang	34	Tinggi
132	23	Sedang	18	Rendah	25	Rendah
133	24	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
134	23	Sedang	18	Rendah	29	Sedang
135	23	Sedang	23	Sedang	24	Rendah

6. Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,767
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	2062,686
df	351
Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
MK1			
MK2			
MK3			,742
MK4			,538
MK5			,786
MK6			
MK7			,537
MK8			,570
MK9			,577
MK10			
KO1		,931	
KO2		,874	
KO3			
KO4		,679	
KO5			
KO6			
KO7		,634	
KO8		,526	
KO9		,803	
DK1	,581		
DK2	,636		
DK3			
DK4	,666		
DK5	,529		
DK6	,797		

DK7	,645		
DK8	,734		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,774
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1458,899
df	171
Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
MK3			,836
MK4			,515
MK5			,747
MK7			,513
MK8			,502
MK9			,500
KO1	,936		
KO2	,880		
KO4	,674		
KO7	,637		
KO8	,502		
KO9	,805		
DK1		,587	
DK2		,635	
DK4		,689	
DK5		,517	
DK6		,827	
DK7		,636	
DK8		,735	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

7. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	135	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	135	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Motivasi Kerja

Reliability Statistics Tahap 1

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,836	,848	10

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,809	,813	6

b. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics Tahap 1

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,847	9

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,887	6

c. Disiplin Kerja**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,879	8

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,874	,876	7

8. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK	135	2,83	5,00	4,0324	,39124
KO	135	2,00	4,83	3,6534	,52284
DK	135	3,29	5,00	4,2033	,40916
Valid N (listwise)	135				

9. Hasil Korelasi

Correlations

		MK	KO	DK
MK	Pearson Correlation	1	,278 **	,491 **
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	135	135	135
KO	Pearson Correlation	,278 **	1	,270 **
	Sig. (2-tailed)	,001		,002
	N	135	135	135
DK	Pearson Correlation	,491 **	,270 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	
	N	135	135	135

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

10. Hasil Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	78	52,0	57,8	57,8
	Perempuan	57	38,0	42,2	100,0
	Total	135	90,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	7	4,7	5,2	5,2
	31-40 tahun	26	17,3	19,3	24,4
	41-50 tahun	40	26,7	29,6	54,1
	51-60 tahun	62	41,3	45,9	100,0
	Total	135	90,0	100,0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	7	4,7	5,2	5,2
	6-10 tahun	15	10,0	11,1	16,3
	11-15 tahun	38	25,3	28,1	44,4
	16-20 tahun	2	1,3	1,5	45,9
	>20 tahun	73	48,7	54,1	100,0
	Total	135	90,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	2,0	2,2	2,2
	SMP	3	2,0	2,2	4,4
	SMA	62	41,3	45,9	50,4
	Diploma	17	11,3	12,6	63,0
	S1	39	26,0	28,9	91,9
	S2	11	7,3	8,1	100,0
	Total	135	90,0	100,0	

11. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK	135	17	30	24,19	2,345
KO	135	12	29	21,91	3,139
DK	135	23	35	29,42	2,866
Valid N (listwise)	135				

Motivasi Kerja			
M		=	24,19
Sd		=	2,34
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD < X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 26,53$	
Sedang	:	$21,85 < X < 26,53$	
Rendah	:	$X < 21,85$	

Komitmen Organisasi			
M		=	21,91
Sd		=	3,13
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD < X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 25,04$	
Sedang	:	$18,78 < X < 25,04$	
Rendah	:	$X < 18,78$	

Disiplin Kerja			
M		=	29,42
Sd		=	2,86
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD < X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	32,28
Sedang	:	26,56	$X < 32,28$
Rendah	:	X	$< 26,56$

12. Hasil Uji Kategorisasi

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	11,9	11,9	11,9
	Sedang	109	80,7	80,7	92,6
	Rendah	10	7,4	7,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	12	8,9	8,9	8,9
	Sedang	106	78,5	78,5	87,4
	Rendah	17	12,6	12,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	15,6	15,6	15,6
	Sedang	99	73,3	73,3	88,9
	Rendah	15	11,1	11,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

13. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35181138
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.049
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.659

a. Test distribution is Normal.

14. Hasil Uji Linieritas

Means

DK * MK

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DK * MK	Between	(Combined)	7,379	12	,615	4,984	,000
	Groups	Linearity	5,417	1	5,417	43,898	,000
		Deviation from	1,963	11	,178	1,446	,161
		Linearity					
	Within Groups		15,054	122	,123		
Total			22,433	134			

DK * KO

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DK * KO	Between	(Combined)	4,093	15	,273	1,771	,047
	Groups	Linearity	1,630	1	1,630	10,577	,001
		Deviation from Linearity	2,463	14	,176	1,142	,330
	Within Groups		18,339	119	,154		
	Total		22,433	134			

15. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KO, MK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,249	,35447

a. Predictors: (Constant), KO, MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,847	2	2,924	23,269	,000 ^b
	Residual	16,585	132	,126		
	Total	22,433	134			

a. Dependent Variable: DK

b. Predictors: (Constant), KO, MK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,888	,343		5,499	,000		
	MK	,472	,081	,451	5,794	,000	,923	1,084
	KO	,113	,061	,144	1,852	,066	,923	1,084

a. Dependent Variable: DK

16. Hasil Uji Regresi

a. Uji Regresi Berganda 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja ^b		Enter
2	MK ^b		Enter
3	KO ^b		Enter

a. Dependent Variable: DK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,194 ^a	,038	,008	,40754	,038	1,267	4	130	,286
2	,523 ^b	,273	,245	,35555	,236	41,798	1	129	,000
3	,535 ^c	,287	,253	,35362	,013	2,412	1	128	,123

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, MK

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, MK, KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,842	4	,210	1,267	,286 ^b
	Residual	21,591	130	,166		
	Total	22,433	134			
2	Regression	6,126	5	1,225	9,691	,000 ^c
	Residual	16,307	129	,126		
	Total	22,433	134			
3	Regression	6,427	6	1,071	8,567	,000 ^d
	Residual	16,006	128	,125		
	Total	22,433	134			

- a. Dependent Variable: DK
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, MK
- d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, MK, KO

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,060	,203		19,997	,000
	Jenis_Kelamin	-,105	,074	-,127	-1,412	,160
	Usia	,017	,078	,039	,223	,824
	Lama_Kerja	-,006	,055	-,019	-,107	,915
	Pendidikan	,067	,035	,191	1,935	,055
2	(Constant)	1,905	,377		5,047	,000
	Jenis_Kelamin	-,071	,065	-,086	-1,088	,279
	Usia	,029	,068	,065	,428	,669
	Lama_Kerja	,002	,048	,007	,048	,961
	Pendidikan	,060	,030	,171	1,981	,050
	MK	,512	,079	,490	6,465	,000
3	(Constant)	1,715	,395		4,343	,000
	Jenis_Kelamin	-,064	,065	-,078	-,996	,321
	Usia	,031	,068	,069	,453	,652
	Lama_Kerja	-,001	,048	-,002	-,014	,989
	Pendidikan	,055	,030	,157	1,825	,070
	MK	,477	,082	,456	5,817	,000
	KO	,095	,061	,122	1,553	,123

a. Dependent Variable: DK

Excluded Variables ^a					
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
					Collinearity Statistics Tolerance
1	MK	,490 ^b	6,465	,000	,495
	KO	,248 ^b	2,937	,004	,250
2	KO	,122 ^c	1,553	,123	,136

a. Dependent Variable: DK

b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja

c. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, MK

b. Uji Regresi Berganda 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja ^b		. Enter
2	KO ^b		. Enter
3	MK ^b		. Enter

a. Dependent Variable: DK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,194 ^a	,038	,008	,40754	,038	1,267	4	130	,286
2	,313 ^b	,098	,063	,39608	,060	8,628	1	129	,004
3	,535 ^c	,287	,253	,35362	,189	33,843	1	128	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, KO

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, KO, MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,842	4	,210	1,267	,286 ^b
	Residual	21,591	130	,166		
	Total	22,433	134			
2	Regression	2,195	5	,439	2,799	,020 ^c
	Residual	20,238	129	,157		
	Total	22,433	134			
3	Regression	6,427	6	1,071	8,567	,000 ^d
	Residual	16,006	128	,125		

Total	22,433	134			
-------	--------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: DK

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, KO

d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, KO, MK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,060	,203		19,997	,000
	Jenis_Kelamin	-,105	,074	-,127	-1,412	,160
	Usia	,017	,078	,039	,223	,824
	Lama_Kerja	-,006	,055	-,019	-,107	,915
	Pendidikan	,067	,035	,191	1,935	,055
2	(Constant)	3,371	,306		11,000	,000
	Jenis_Kelamin	-,087	,072	-,106	-1,206	,230
	Usia	,022	,076	,049	,291	,771
	Lama_Kerja	-,011	,053	-,035	-,202	,840
	Pendidikan	,056	,034	,161	1,664	,098
	KO	,194	,066	,248	2,937	,004
3	(Constant)	1,715	,395		4,343	,000
	Jenis_Kelamin	-,064	,065	-,078	-,996	,321
	Usia	,031	,068	,069	,453	,652
	Lama_Kerja	-,001	,048	-,002	-,014	,989
	Pendidikan	,055	,030	,157	1,825	,070
	KO	,095	,061	,122	1,553	,123
	MK	,477	,082	,456	5,817	,000

a. Dependent Variable: DK

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	KO	,248 ^b	2,937	,004	,250	,980
	MK	,490 ^b	6,465	,000	,495	,982
2	MK	,456 ^c	5,817	,000	,457	,907

- a. Dependent Variable: DK
- b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja
- c. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja, KO

17. Surat Keterangan Penelitian

	<p>PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH Jalan Tentara Rakyat Mataram No. 29 Telepon (0274) 513969 Fax : 563367 www.badanperpusda-diy.go.id email : perpusda_diy@yahoo.com YOGYAKARTA 55231</p>
<p><u>SURAT KETERANGAN</u> Nomor : 070/4273</p>	
<p>Kepala Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY menerangkan bahwa :</p>	
N a m a	: RACHMITA NUR SYAFRIANA
N I M	: 12808144056
A l a m a t	: UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA Fakultas Ekonomi Jl. Colombo No. 1 Caturtunggal, Depok, Sleman YOGYAKARTA
T e l a h m e l a k u k a n	: Penelitian di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, selama 2 (dua) bulan terhitung mulai bulan Mei sampai dengan Juni.
<p>Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.</p>	
<p>Yogyakarta, 20 JUL 2016</p>	
<p>Kepala</p>	
  BUDI WISAWA, SH, MM NIP. 196101271985031006	
<p><small>P:\KEPISAWAHAN BPAD\URUT KETERANGAN\K</small></p>	