

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DI KANTOR KECAMATAN BUKIT KERMAN KABUPATEN KERINCI

Ayu Karmila¹⁾, Efendi, S.Sos., M.Si²⁾, Mario Dirgantara, S.Sos., M.Si., M.A.P³⁾

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

ayu00034555@gmail.com

efendi@gmail.com

mariodirgantara@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment on employee performance through work discipline in the Bukit Kerman sub-District Office, Kerinci Regency. The method used in this research is quantitative method. The data collection technique was distributed to all ASN employees in the Bukit Kerman sub-District Office, Kerinci Regency. The population of this study were all employees of the Bukit Kerman Sub-District, totaling 22 people. The entire population was used as the SPSS version 23 program. The analysis in this study includes the research instrument test, classical assumption test, T test, F test and path analysis.

The result of this research shows that organizational commitment has a positive and significant effect to employee performance and work discipline, then work discipline also has a positive and significant effect to employee performance. Besides, there is the indirect effect of organizational commitment to employee performance through work discipline.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Kecamatan Bukit Kerman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai ASN di Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Bukit Kerman yang berjumlah 22 orang, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengolahan hasil penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji T, uji F dan *path analysis*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maupun disiplin kerja, lalu disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

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

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada organisasi sehingga disiplin kerja yang tinggipun akan terbentuk dengan begitu kinerja para karyawan akan meningkat. Agar pelayanan dapat memenuhi tuntutan masyarakat maka sikap dan praktek pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi : tanggung jawab, perhatian, kedisiplinan, keterampilan, kejujuran, dan keramahan harus dilaksanakan dengan baik.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal seperti keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparat pemerintah adalah selain berbelit – belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparat yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, kualitas dan kuantitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan disiplin kerja masih rendah, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya kualitas, dimana masih rendahnya kualitas kerja yang dicapai di dalam Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Contohnya : masih belum tercapainya target antara rencana kegiatan pelayanan terhadap masyarakat karena pegawai belum bisa memberikan hasil yang maksimal dalam mengkoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum, dan pegawai yang tidak teliti terhadap pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan tersebut tidak efektif.
2. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu menjadi hal yang sangat penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Tetapi di Kecamatan ini adalah sebaliknya ketepatan waktu masih sangatlah rendah. Contohnya : masih banyak pegawai yang terlambat dalam bekerja dan juga masih banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dalam pelayanan terhadap masyarakat dengan tepat waktu, dan juga dalam melakukan kegiatan pelayanan tersebut, yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu 2 minggu, tetapi karena pegawai tidak memprioritaskan masyarakat sehingga kegiatan tersebut menjadi tidak sesuai jadwal yang di tetapkan.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga bahwa masalah tersebut disebabkan oleh faktor komitmen organisasi yang belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini terlihat dari

1. Kurangnya dukungan, dimana masih rendahnya dukungan yang diberikan kepada sesama pegawai maupun dari pimpinan terhadap pegawai. Contohnya : pegawai di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci mengalami kesulitan menjaga kedisiplinan dalam masuk kerja, dan juga malas-malasan dalam bekerja, karena kurangnya dukungan oleh pimpinan dalam membangkitkan semangat kerja.
2. Kurangnya pelibatan pekerja, dimana masih rendahnya pelibatan pekerja di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Contohnya : pegawai masih kurang diikutsertakan dalam rapat-rapat tertentu atau dalam hal pengambilan keputusan, sehingga pegawai merasa bahwa mereka tidak menjadi bagian dari organisasi sepenuhnya. Seharusnya jika saling berpartisipasi maka akan membangun loyalitas dan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci”

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Stephen Robbins (2008:26) dalam bukunya Perilaku Organisasi, yaitu : “Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa komitmen merupakan kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

1.2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono dikutip oleh Sinambela (2012 : 5) mendefinisikan bahwa : “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2012:199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G.Wursanto (2010 : 146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G.Wursanto, 2010 : 146).

Dari berbagai definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja.

1.3 Kerangka Pemikiran

1. Komitmen Organisasi (X)

Menurut Allen dan Meyer yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya Manajemen Kinerja (2015 : 431) terdapat 3 (tiga) indikator komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

2. Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) sebagai berikut:

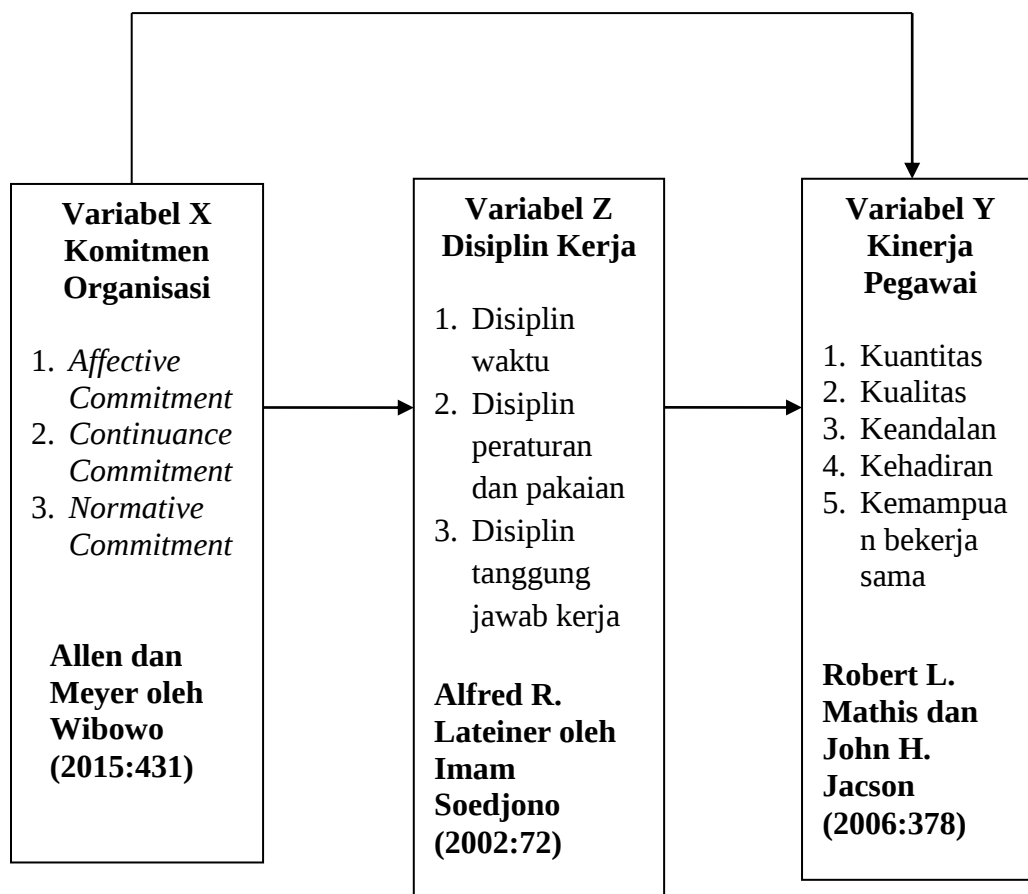
- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Keandalan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Bekerja Sama

3. Disiplin Kerja (Z)

Menurut Alfred R. L. ateiner dalam Imam Soejono (2002:72), umumnya disiplin kerja diukur dari 3 indikator yaitu:

- a. Disiplin waktu
- b. Disiplin Peraturan dan Berpakaian
- c. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran



1.4 Hipotesis

1. H_1 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
 H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. H_2 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja
 H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja
3. H_3 : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
 H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. H_4 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja
 H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

2.2 Pendekatan Penelitian

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Dengan data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2011: 2)

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Dajan (1996:101) populasi merupakan keseluruhan sosial-sosial yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci yang berjumlah 22 orang.

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005:56), sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2010:112), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Kriteria dalam menentukan besarnya sampel sebagai berikut :

Bila populasi <100 diambil total/semua populasi

Bila populasi >100 diambil 10% - 15% atau 20 % - 26% dari total populasi

Berdasarkan jumlah populasi pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada kantor kecamatan Bukit Kerman yang berjumlah 22 orang.

2.4 Responden

Responden dalam penelitian ini adalah orang yang didapatkan dari sebagian pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman untuk menjawab kuisioner penelitian.

2.5 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data Yang Digunakan

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan tingkat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja. Data diperoleh langsung ke lapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah

yang diteliti berupa, daftar pertanyaan (*Quesioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman atau responden dalam objek penelitian.

2.6 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang akan diteliti .dalam penelitian ini , unit analisis yang digunakan merupakan individu dari sampel yang merupakan sebagian dari sampel.

2.7 Interpretasi Data

1. Skala *Likert*

Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk memberikan nilai terhadap jawaban dalam kuesioner dibagi menjadi lima tingkat alternatif jawaban yang disusun bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor) sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 1. Sangat Setuju(SS) | Skor 5 |
| 2. Setuju (S) | Skor 4 |
| 3. Netral (N) | Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor 1 |

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Jika Cronbach Alpha $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel, sedangkan jika Cronbach Alpha $> 0,60$ maka suatu variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2013: 181).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur (Hadi, 1991 dalam Bawono, 2006:68). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *pearson correlation* berbintang dua dengan tingkat signifikansi pada level 5% dan berbintang satu dengan tingkat signifikansi pada level 1%.

c. Uji Linieritas

Ghozali (2013: 166) menjelaskan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji lineritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Pada uji asumsi terdapat tiga bentuk pengujian, yaitu:

a. Uji Multikolonieritas

Adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel yang tidak ortogonal. Variabel yang orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sama dengan nol. Masalah *Multicollinearity* biasanya muncul pada data *time seris*, yang apabila masalah *Multicollinearity* ini serius dapat mengakibatkan berubahnya data dari parameter estimasi (Bawono, 2006:124).

b. Uji Heteoskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 139).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram maupun grafik normal probability plot, akan tetapi jika menggunakan grafik ini diperlukan kejelian dalam menganalisa grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan menurut Imam Ghozali (2011: 163).

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menghitung nilai t hitung bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

5. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial.

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali, analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel yang telah dijadikan akibat.

Variabel *Intervening* adalah variabel yang berfungsi sebagai mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja sebagai variabel *Intervening*, variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

7. Uji Signifikansi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982:290) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Dengan Keterangan :

Sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa : standar eror koefisien a

sb : standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$ untuk signifikan 5% dan t tabel $\geq 1,64$ menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 23. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)

Indikator/Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,618	0,423	Valid
X2	0,755	0,423	Valid
X3	0,666	0,423	Valid
X4	0,840	0,423	Valid
X5	0,584	0,423	Valid
X6	0,645	0,423	Valid
X7	0,628	0,423	Valid
X8	0,600	0,423	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegaawai (Y)

Indikator/Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,630	0,423	Valid
Y2	0,905	0,423	Valid
Y3	0,787	0,423	Valid

Y4	0,820	0,423	Valid
Y5	0,645	0,423	Valid
Y6	0,846	0,423	Valid
Y7	0,850	0,423	Valid
Y8	0,753	0,423	Valid
Y9	0,538	0,423	Valid
Y10	0,535	0,423	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Indikator/Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Z1	0,457	0,423	Valid
Z2	0,628	0,423	Valid
Z3	0,802	0,423	Valid
Z4	0,655	0,423	Valid
Z5	0,726	0,423	Valid
Z6	0,633	0,423	Valid
Z7	0,832	0,423	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.1 sampai 3.3 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel komitmen organisasi, kinerja pegawai, dan disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator/item pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2013:18), suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel $>$ 0,60. Dalam tabel 3.4 berikut ini disajikan hasil uji reabilitas.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	0,765	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,774	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,770	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi, kinerja pegawai, dan disiplin kerja adalah reliabel.

3.1.3 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear jika Nilai *Sig. Deviation from Linearity* $>$ 0,05. Berikut adalah hasil pengujian linearitas.

Tabel 3.5
Hasil Uji Lineritas Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI (Y) * KOMITMEN ORGANISASI (X)	Between Groups	(Combined)	767,939	10	76,794	19,494	,000
		Linearity	703,139	1	703,139	178,489	,000
		Deviation from Linearity	64,801	9	7,200	1,828	,171
	Within Groups		43,333	11	3,939		
	Total		811,273	21			

Sumber:

Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,171 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 3.6
Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN KERJA (Z) * KOMITMEN ORGANISASI (X)	Between Groups	(Combined)	196,773	10	19,677	8,325	,001
		Linearity	187,806	1	187,806	79,456	,000
		Deviation from Linearity	8,967	9	,996	,422	,897
	Within Groups		26,000	11	2,364		
	Total		222,773	21			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.6 diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,897 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja.

Tabel 3.7
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI (Y) * DISIPLIN KERJA (Z)	Between Groups	(Combined)	756,156	9	84,017	18,292	,000
		Linearity	724,437	1	724,437	157,724	,000
		Deviation from Linearity	31,719	8	3,965	,863	,570
	Within Groups		55,117	12	4,593		
	Total		811,273	21			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.7 diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,570 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

3.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2006). Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Adanya multikolonieritas dapat diketahui jika nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Tabel 3.8 berikut menunjukkan hasil uji multikolonieritas.

Tabel 3.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Collinearity Statistics</i>	
			<i>Tollerance</i>	<i>VIF</i>
Pers. Reg 1	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	0,157	6,371
	Disiplin Kerja		0,157	6,371

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

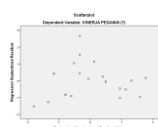
Berdasarkan tabel 3.8 hasil uji multikolonieritas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterpolt* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini gambar grafik *scatterplot* yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 3.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



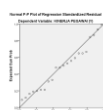
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tampilan gambar 3.1 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan.

3.2.3 Hasil Uji Normalitas

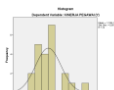
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik yang digunakan adalah analisis grafik normal *probability plot* dan grafik histogram. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini ditampilkan gambar grafik normal *probability plot* dan grafik histogram.

Gambar 3.2
probability plot



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 3.3
Histogram



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dengan melihat tampilan grafik histogram dan grafik normal plot pada gambar 3.2 dan 3.3 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Pada grafik *probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal.

Sedangkan uji normalitas dengan uji statistik menggunakan *Nonparametric Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)*. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan uji statistik *1-Sample K-S* disajikan dalam tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77422800
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,144
	Negative	-,081
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel 3.9 hasil uji normalitas di atas, dapat terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk semua persamaan regresi signifikan di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari ketiga hasil uji normalitas baik analisis grafik maupun uji statistik dapat disimpulkan bahwa model-model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

3.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2006). Langkah-langkah pengujian Uji t adalah:

- a) Membuat formulasi hipotesis, yaitu H_0 dan H_a
 - H_0 : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
 - H_a : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- b) Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05
 - H_0 diterima dan H_a ditolak jika $P \geq \alpha$
 - H_0 ditolak dan H_a diterima jika $P \leq \alpha$
- c) Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan (alat) statistika yang dipergunakan, yaitu dengan bantuan program SPSS.
- d) Mengambil kesimpulan sesuai dengan prosedur nomor 2 dan 3.

Tabel 3.10
Hasil Uji T Test 1
Pengaruh Komitmen Organisasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,389	2,831		-,844	,409
KOMITMEN ORGANISASI (X)	,539	,221	,403	2,441	,025
DISIPLIN KERJA (Z)	1,096	,315	,575	3,476	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 3.10 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi mempunyai nilai t sebesar 2,441 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi kecil dari 0.05 ($0,025 < 0,05$), hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Disiplin kerja mempunyai nilai t sebesar 3,476 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi kecil dari 0.05 ($0,003 < 0,05$), hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.11
Hasil uji T Test 2
Pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,309	1,760		2,448	,024
KOMITMEN ORGANISASI (X)	,643	,062	,918	10,364	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Z)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.11 diatas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai nilai t sebesar 10,364 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi < kecil dari 0,05 ($0,377 < 0,05$), hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

3.4 Uji F

Uji F test digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.12
Hasil Uji F Test 1
Pengaruh Komitmen Organisasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,167	2	372,584	107,088	,000 ^b
	Residual	66,106	19	3,479		
	Total	811,273	21			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (Z), KOMITMEN ORGANISASI (X)

Sumber:

Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan uji pada tabel 3.12 diatas dapat diketahui bahwa bahwa hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 107,088 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3.13
Hasil Uji F Test 2
Pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187,806	1	187,806	107,420	,000 ^b
	Residual	34,967	20	1,748		
	Total	222,773	21			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Z)

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan uji pada tabel 3.12 diatas dapat diketahui bahwa bahwa hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 107,420 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

3.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan

pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 2013:249).

Berdasarkan tabel 3.10 dan 3.11 kemudian menghasilkan model analisis jalur seperti dibawah ini :

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan / atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan. [Times New Roman, 12, normal], spasi 1. Format gambar png/jpg.

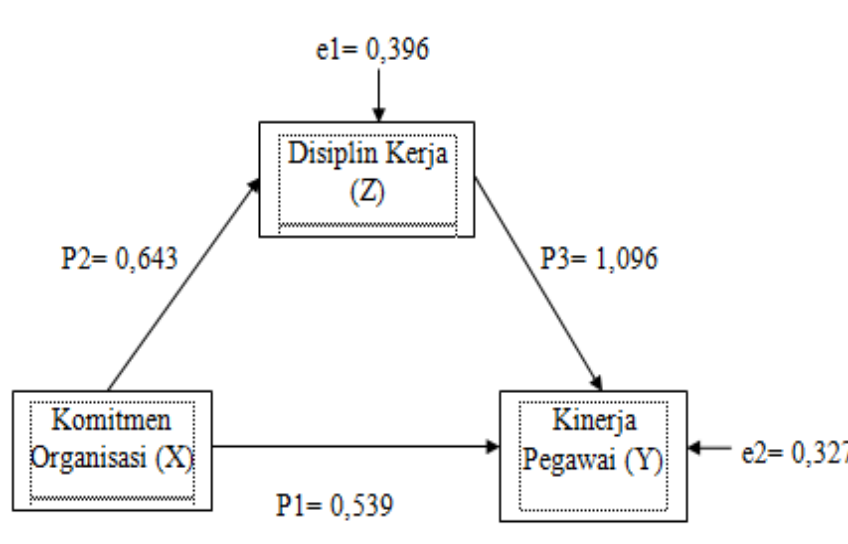
Tabel, grafik dan gambar harus disajikan secara jelas. Judul tabel, grafik dan gambar ditulis di atas tabel, grafik dan gambar. Angka berwarna hanya dapat diterima jika informasi dalam naskah dapat kehilangan tanpa gambar-gambar. Grafik lebih diutamakan menggunakan warna hitam dan putih, sedangkan sebagai pembeda grafik satu dengan lainnya menggunakan simbol garis yang berbeda. Semua tabel, grafik dan gambar harus disebutkan sumbernya.

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasional (X)	0,817	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,822	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y ₂)	0,854	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur Penelitian



Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti

Berdasarkan gambar dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah: (P1) = 0,539

2. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah:
 $P2 \times P3 = 0,643 \times 1,096 = 0,704728$
3. Pengaruh total komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah: $P1 + (P2 \times P3) = 0,539 + 0,704728 = 1,243728$
4. Koefisien jalur komitmen organisasi terhadap disiplin kerja adalah :

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,843)} \\ &= \sqrt{0,157} \\ &= 0,396 \end{aligned}$$
5. Koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah :

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,893)} \\ &= \sqrt{0,107} \\ &= 0,327 \end{aligned}$$

Tabel 3.14

Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Pengaruh			
	Langsung	Tidak Langsung	e1 & e2	Total
Komitmen Organisasi	0,539	0,704728		1,243728
Kinerja Pegawai			0,327	
Disiplin Kerja			0,396	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

3.6 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui tingkat mediasi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat di uji dengan *sobel test* sebagai berikut:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

P = jalur

Sp = Std Error

$$Sp2p3 = \sqrt{(1,096)^2 (0,062)^2 + (0,643)^2 (0,315)^2 + (0,062)^2 (0,315)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,004617474304 + 0,041024477025 + 0,0003814209}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,046023372229}$$

$$Sp2p3 = 0,2145305857657$$

$$Sp2p3 = 0,2145$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka t hitung :

$$T_{hitung} = \frac{P2P3}{Sp2P3}$$

$$T_{hitung} = \frac{0,704728}{0,067952}$$

$$T_{hitung} = 10,3709$$

$$T_{tabel} = 1,725 \text{ (signifikansi 0,05)}$$

Karena t hitung sebesar 10,3709 besar dari t tabel 1,725 dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1,243728 signifikan. Yang berarti disiplin kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

2.8 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t_{tes} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Hasil uji T_{tes} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja diterima.
3. Hasil uji T_{tes} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
4. Hasil uji F_{tes} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci. Dengan demikian H4 yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan diterima.

4.2 Saran

1. Untuk meningkatkan komitmen pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman yang efektif dan efisien, hendaknya pegawai lebih meningkatkan semangat kerja sehingga terjalin komitmen yang kuat dengan instansi, serta pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai dan memotivasi pegawai sehingga pegawai makin merasa terikat dan nyaman bekerja didalam instansi dan tercipta komitmen yang kuat dari diri pegawai dan kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman, pegawai harus lebih sadar atas sumpah yang telah diucapkan pada saat pengangkatan PNS untuk dilaksanakan dan dijalankan agar asilnya lebih baik lagi dan selanjutnya pimpinan ada baiknya jika bersikap tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan kedinasan baik itu tertulis atau lisan, dan tidak ada salahnya jika pimpinan memberikan bonus atau penghargaan untuk pegawai yang menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan dengan sungguh-sungguh.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci, instansi sebaiknya mengoptimalkan kinerja pegawai, pegawai diharapkan memiliki catatan berupa nota atau agenda kerja agar dapat menjalankan target kerja dari organisasi, selain itu pimpinan harus memberikan semangat kepada para pegawai agar dapat bekerja dengan prosedur dan norma-norma yang ada di instansi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci, sebagian bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. 1997. *Commitment In The Worplace Theory Research and Aplication*. California: Sage Publication.
- Arikunto, S. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atmosudirjo, S. Prajudi. 2006. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jilid II. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: kencana.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 2. Jakarta: LP3S.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Afin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. 1995. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Alih Bahasa : Imam Sujono)*. Jakarta: Aksara Baru.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Andy.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Selemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mowday, R.T., L.W.Porter, and R.M. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Muhyadi. 1989. *Sumbangan Karyawan untuk Pengembangan Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- Rivai, V dan Mulyadi D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-12. Jakarta: Selemba Empat.
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetaka Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: graha Ilmu.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Model For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. 2006. *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. Dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wursanto, IG. 2010. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.