

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP BERTERJENNYA KERJA PEGAWAI DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
PADA DINAS KESEHATAN DAN OLAHRAGA  
KOTA LUBUKLINGGAU**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**EDYTIA WULANDARI  
NIM : 218.01.0024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU  
2023**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PENGESAHAN**



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
KOTA LUBUKLINGGAU**

**Oleh :**

**EDYTIA WULANDARI**

**NIM : 218.01.0024**

**Lubuklinggau, Oktober 2022**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Muhammad Effendi, S.E. M.Si**

**Suyadi, MM.**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Insan**

**Dr. Dheo Rimbano, M.Si.**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari ini Sabtu tanggal Empat belas bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga telah dilakukan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Edytia Wulandari  
NIM : 218.01.0024  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

### Komisi Penguji

1. Ketua : Muhammad Effendi, S.E. M.Si (.....)
2. Sekretaris : Suyadi, MM. (.....)
3. Anggota : Dr. Suwarno, M.Si (.....)

**Mengetahui**  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, MM.**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



#### *MOTTO :*

*“Berbuatlah hal baik kelak kebaikan akan datang kepadamu, begitupun sebaliknya jika kamu berbuat hal buruk kelak keburukan tersebut akan datang kepadamu”*

#### *Persemabahan kepada :*

- *Kedua orang tua saya, Ayah Edi Yakup dan ibu Mikya, terima kasih atas kesabaran serta doa-doa, nasehat-nasehat yang menjadi motivator dan semangat yang tak ternilai harganya. Jerih payah kalian melebihi luasnya samudra dan luasnya alam semesta ini*
- *Untuk adik-adikku (M. Ragil Alfaqiyah, Rafa Adira, M. Raffi Al Bukhori) terima kasih atas support yang diberikan sehingga Skripsi ini bisa selesai*
- *Dan teman-temanku (Malinda dan KYK Girls) terima kasih atas kebersamaannya selama ini*
- *Almamater tercinta*

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**HALAMAN PERNYATAAN**



Saya bertanda tangan di :

Nama : **EDYTIA WULANDARI**  
NIM : 218010024  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau,                      Oktober 2022  
Penulis,

**Edytia Wulandari**  
**218.01.0024**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



**Biodata**

Nama : Edytia Wulandari  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 12 Januari 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Kandis Rt. 03 Kelurahan Ulak Surung  
Kecamatan Lubuklinggau Utara II  
Kota Lubuklinggau

**Pendidikan**

- SD : 2012
- SMP/MTs Sederajat : 2015
- SMA/MA/SMK Sederajat : 2018

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRACT

The problem in this study is there is an influence of organizational commitment and work discipline on employee performance with work stress as a moderating variable in the Lubuklinggau City Youth and Sports Service. The purpose of this study was to find out the effect of organizational commitment and work discipline on employee performance with work stress as a moderating variable at the Lubuklinggau City Youth and Sports Office. This type of research is quantitative. Sampling using a saturated sample that is as many as 39 people. Data collection is done by questionnaire. Data analysis using moderation test. The results of the study are 1) Organizational commitment has a significant influence on employee performance at the Lubuklinggau City Youth and Sports Office. It can be seen from the results of the  $t$  count calculation of 10.184 indicating a  $t$  table value of 2.039 so that  $t_{count} > t_{table}$ . 2) Work Discipline has a significant influence on Employee Performance at the Lubuklinggau City Youth and Sports Office. It can be seen from the results of the  $t$  count calculation of 5.252 indicating a  $t$  table value of 2.039 so that  $t_{count} > t_{table}$ . 3) Organizational Commitment and Work Discipline have an influence on the performance of Employees at the Lubuklinggau City Youth and Sports Office. It can be seen from the calculation results of  $F_{count} = 24.053$  while  $F_{table} = 2.469$ . 4) Organizational Commitment and Work Discipline ( $X_1$   $X_2$ ), Work Stress ( $M$ ), and moderation jointly affect Employee Performance ( $Y$ ), it can be seen from the results of testing the fourth hypothesis with moderation (MRA) that the Anova test or The  $F$  test produces an  $F_{count}$  of 2.673 with a significant level of 0.049. Because the probability is smaller than 0.05. after being moderated, it weakens the Organizational Commitment variable ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) on the Employee Performance variable ( $Y$ ).

**Keywords** : **Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance, Work Stress**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRAK

Masalah pada penelitian ini adalah apakah Pengaruh Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Lubuklinggau?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji moderasi. Hasil penelitian adalah 1) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 10,184 menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 sehingga dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 5,252 menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 sehingga dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . 3) Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan  $F_{hitung} = 24,053$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,469$ . 4) Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ( $X_1$   $X_2$ ), Stres Kerja (M), dan moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis keempat dengan moderasi (MRA) mendapatkan hasil bahwa uji Anova atau F test menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,673 dengan tingkat signifikan 0,049. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05. setelah dimoderasi, maka memperlemah terhadap variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

**Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Stres Kerja**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
**KATA PENGANTAR**



Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana (S-1) Pada program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan Skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari desain. Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna, Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan Skripsi ini diharapkan adanya kritik yang bersifat membangun

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yaitu:

1. Ayah Edi Yakup dan Ibu Mikya yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M., selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Muhammad Akbar, ST, M. IT., selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Wahid Nur Mu...d., selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Surajiyo, MM., selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
7. Bapak Muhammad Effendi, S.E. M.Si., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan semangat, bimbingan, dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
8. Bapak Suyadi, MM. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan semangat, bimbingan, dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak Dr. Suwarno, M.Si., selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
10. Bapak Drs. H. Purnomo, M.Pd., selaku Kepala Dinas dan Staf Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.
11. Seluruh Dosen dan staf Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Oktober 2022

**Edytia Wulandari**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI



Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji .....	iii
Halaman Motto dan Ucapan Terimakasih .....	iv
Halaman Pernyataan .....	v
Daftar Riwayat Hidup .....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Abstrak .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xv
Daftar Gambar .....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Batasan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9

### BAB II KAJIAN TEORITIK

2.1. Literatur .....	11
2.1.1. Kinerja .....	11
2.1.2. Komitmen Organisasi .....	17
2.1.3. Disiplin Kerja .....	24
2.1.4. Stres Kerja .....	30
2.2. Penelitian yang Relevan .....	32
2.3. Kerangka Berpikir .....	37
2.4. Hipotesis .....	39

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.2. Desain Penelitian .....	40
3.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.4. Populasi dan Sampel .....	43
3.5. Sumber Data .....	44
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.7. Instrumen Penelitian .....	45

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
3.9. Uji Asumsi Klasik .....	48
3.10. Teknik Analisis .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	56
4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
4.3. Hasil Penelitian .....	83
4.4. Pembahasan .....	98
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	109
5.2. Saran .....	110

**Daftar Pustaka**  
**Lampiran**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Variabel, Definisi, Instrumen dan Skala Pengukuran.....	42
Tabel 3.2. Instrumen Penelitian.....	46
Hasil 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ) .....	64
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) .....	65
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	66
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Stres kerja (M) .....	66
Tabel 4.5. Reliabilitas Komitmen organisasi ( $X_1$ ).....	67
Tabel 4.6. Reliabilitas Disiplin kerja ( $X_2$ ) .....	67
Tabel 4.7. Reliabilitas Kinerja (Y) .....	68
Tabel 4.8. Reliabilitas Stress kerja (M) .....	68
Tabel 4.9. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	69
Tabel 4.10. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.11. Data Responden Berdasarkan Umur .....	70
Tabel 4.12. Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
Tabel 4.13. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	71
Tabel 4.15 Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh .....	72
Tabel 4.16 Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab .....	72
Tabel 4.17. Tidak ada keinginan pindah tugas .....	73
Tabel 4.18. Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya .....	74
Tabel 4.19. Bangga menjadi bagian instansi yang menjadi naungannya.....	74
Tabel 4.20 Senantiasa menjunjung nama baik instansi .....	75
Tabel 4.21. Berusaha masuk kerja jika tidak ada alasan mendesak .....	76
Tabel 4.22. Hadir tepat waktu dan malu datang terlambat .....	76
Tabel 4.23. Memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada .....	77
Tabel 4.24. Mentaati peraturan yang ada di dalam instansi .....	77
Tabel 4.25. Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya .....	78
Tabel 4.26. Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama .....	78
Tabel 4.27 Kesabaran dalam bekerja akan mengurangi disiplin kerja yang dirasakan dalam bekerja .....	79
Tabel 4.28. Semua pegawai secara aktif berusaha mencapai tujuan .....	80
Tabel 4.29. Kinerja harus mempedomani tujuan yang diinginkan.....	80
Tabel 4.30. Pegawai harus memahami tujuan kinerja yang diinginkan .....	81
Tabel 4.31. Standar keberhasilan sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja .....	81
Tabel 4.32. Prosedur akan mengarahkan standar kerja pegawai dilapangan.....	82
Tabel 4.33. Umpan balik sebagai pendorong guna memperbaiki kinerja .....	82
Tabel 4.34. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	84
Tabel 4.35. Hasil Uji Linearitas Komitmen organisasi dan Kinerja .....	85
Tabel 4.36 Hasil Linearitas Disiplin kerja dan Kinerja .....	86
Tabel 4.37. Coefficients <sup>a</sup> .....	87
Tabel 4.38. Hasil perhitungan Koefisiensi .....	88
Tabel 4.39. Tingkat korelasi dan Kekuatan hubungan .....	88

## Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.40. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) .....	89
Tabel 4.41. Coefficients <sup>a</sup> .....	89
Tabel 4.42. Model Summary .....	90
Tabel 4.43. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) disiplin dan Kinerja .....	91
Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Berganda .....	91
Tabel 4.45. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	92
Tabel 4.46. Hasil Hipotesis Uji F .....	93
Tabel 4.47. Hasil Pengujian <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> .....	95
Tabel 4.48. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	97
Tabel 4.49. Hasil Pengujian Uji F .....	98

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DAFTAR LAMPIRAN**



Lampiran 1 Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau .....	
Lampiran 2 Visi dan Misi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau .....	
Lampiran 3 Daftar Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau .....	
Lampiran 4 Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi .....	
Lampiran 5 Lembar Bimbingan Skripsi.....	
Lampiran 6 Surat Izin Observasi .....	
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian .....	
Lampiran 8 Surat Balasan Izin Penelitian .....	
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	PDF	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian		41
Gambar 4.1. Histogram normalitas		83
Gambar 4.2. Normalitas P-P Plot		84

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**BAB I**



**DAFTAR ISI**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni agar organisasi dapat terbentuk, tumbuh dan berkembang dengan segala keinginan untuk mencapai tujuannya. Sebab manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Oleh karenanya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan suatu organisasi tidak akan diselesaikan dengan baik (Gaol, 2018).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keberadaan sumber daya merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai diuntut untuk memperhatikan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja pegawainya.



Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan kinerja dari para karyawan yang dimilikinya, kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kehandalan dan kinerja manajemen organisasi dalam mengatur dan mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di organisasi, dalam hal ini seluruh karyawan dituntut untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki setiap karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Pimpinan, karyawan dan perusahaan merupakan satu keterkaitan yang saling mendukung, bekerja sama, saling menghargai serta saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing, hendaknya hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan ke arah yang positif.

Kinerja merupakan keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja, sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai sasaran dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Wihida, 2019). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, ko  stress kerja, dan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor penting  daya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan meminimalisir tingkat stress kerja yang dialami oleh pegawai.

Perusahaan maupun instansi tentunya menginginkan para pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik, akan tetapi komitmen organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun semua itu melalui proses yang panjang. Jika ingin mempunyai perusahaan atau instansi yang baik, maka harus konsisten menerapkan komitmen organisasi secara berkelanjutan. Jika tidak konsisten dalam menerapkan suatu komitmen organisasi yang baik, maka komitmen organisasi tersebut perlahan-lahan akan menghilang dan akhirnya perusahaan atau instansi itu menjadi lemah.

Komitmen organisasi merupakan perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Sianpar dan Haryanti, 2014).Komitmen sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi yang menyebabkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

rendahnya tingkat keinginan berpindah atau meninggalkan organisasi / *Turnover Intention*(Rahmah  17).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan kesediaan karyawan tersebut dalam bekerja keras untuk perusahaan, adanya keinginan diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan, adanya keyakinan yang kuat untuk menerapkan disiplin kerja dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Maka dari itu komitmen organisasi ada hubungannya dengan disiplin kerja untuk memicu keterampilan dalam meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja berkaitan dengan faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor yang terpenting dalam aspek kepribadian adalah sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin, misalnya nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat yang akan digunakan sebagai acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Adapun faktor lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena disiplin kerja tidak muncul begitu saja, tetapi dibentuk oleh lingkungan yang ada di sekitar karyawan tersebut.

Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku(Panca Heri Sutanto, 2018). Disiplin bagi suatu organisasi mempunyai tujuan antara lain menciptakan suasana kerja yang teratur, lancar, serasi,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

harmonis, tertib dan mempunyai hasil yang baik agar dapat menguntungkan suatu instansi/perusahaan serta pegawai. Indikatornya yaitu ketepatan waktu, tata tertib, tingkat kedisiplinan pemakaian atribut, dan keberadaan pada jam kerja.



Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan (Wihida, 2019). Stres dapat muncul pada saat pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang beragam di tempat kerja dan terkadang sering bertentangan dengan masalah keluarga, masalah rekan kerja, dan iklim organisasi. Faktor pemicu stres lainnya seperti, ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, deadline waktu penyelesaian pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Keberadaan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang berhubungan langsung dengan masyarakat terutama di bidang Pemuda dan Olahraga. Dengan dukungan aparatur yang berkualitas dan didukung sarana dan prasarana yang memadai sehingga tugas-tugas yang diemban oleh Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau mampu menjalankan amanah yang ditugaskan dengan rasa semangat kebersamaan dengan etos kerja yang dilandasi dengan profesional dan dapat dipertanggungjawabkan serta mampu melaksanakan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam mewujudkan *Good Governance*.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tugas pokok dan fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau salah satunya menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pemuda dan olahraga, yaitu dengan melayani masyarakat mengenai organisasi kepemudaan, wawasan kebangsaan, kewirausahaan kepemudaan, melaksanakan pengembangan manajemen olahraga, pemberian izin gedung olahraga, dan pelaksanaan kegiatan senam.

Berdasarkan obeservasi awal, Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau dalam melayani masyarakat harus mempunyai komitmen organisasi dan disiplin kerja yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik dan berkualitas, serta munculnya stres kerja pada pegawai. Peneliti melihat adanya permasalahan mengenai komitmen organisasi yaitu komitmen organisasi karyawan yang masih rendah dan kurangnya hasrat untuk bertahan di dalam organisasi yang menjadi indikasi rendahnya komitmen karyawan. Disiplin kerja yaitu tingkat absensi yang masih kurang karena masih ada pegawai yang tidak masuk saat jam kerja dan adanya pegawai yang tidak disiplin dalam mentaati peraturan yang ada. Stres kerja yaitu tidak semua pegawai mampu menyelesaikan tugas di tempat kerja; dan tidak semua pegawai yang bertentangan dengan masalah rekan kerja, dan deadline waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dari segi kinerja yaitu belum optimalnya hasil pekerjaan dalam standar kerja pencapaian kinerja dan belum optimalnya hasil kerja pegawai dalam memanfaatkan peluang pencapaian prestasi.

Permasalahan lain yang ditemukan yaitu mengenai stres kerja diantaranya, pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas di tempat kerja dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terkadang sering bertentangan dengan masalah rekan kerja, dan deadline waktu penyelesaian pekerjaan.



Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Lubuklinggau”**.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi
  - a. Komitmen organisasi karyawan yang masih rendah.
  - b. Kurangnya hasrat untuk bertahan di dalam organisasi yang menjadi indikasi rendahnya komitmen karyawan.
2. Disiplin kerja
  - a. Tingkat absensi yang masih kurang karena masih ada pegawai yang tidak masuk saat jam kerja
  - b. Adanya pegawai yang tidak disiplin dalam mentaati peraturan yang ada
3. Stres kerja
  - a. Tidak semua pegawai mampu menyelesaikan tugas di tempat kerja;
  - b. Tidak semua pegawai yang bertentangan dengan masalah rekan kerja, dan deadline waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4. Kinerja

- a. Belum optimalnya pekerjaan dalam standar kerja pencapaian kinerja;
- b. Belum optimalnya hasil kerja pegawai dalam memanfaatkan peluang pencapaian prestasi.



### 1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau?
3. Apakah ada Pengaruh Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau?
4. Apakah ada pengaruh Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai variabel moderasi?

### 1.4. Batasan Masalah

Pembahasan pada penelitian ini sesuai dengan rencana penelitian dan agar tidak terjadi penyimpangan terhadap persoalan inti penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada persoalan yaitu pengaruh Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel moderasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Lubuklinggau.



### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau;
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau;
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau;
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

### 1.6. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar dapat meningkatkan kepekaan dalam menghadapi masalah sosial yang terjadi di masyarakat;
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang ingin mempelajari masalah komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang dengan sampel yang lebih besar lagi.



### 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau mengenai Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi;
- b. Dapat diketahui kelemahan dan kelebihan daripada kinerja yang dilakukan pihak Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, sehingga dapat diperbaiki lagi dimasa yang akan datang;
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## BAB II



### 2.1. Literatur

#### 2.1.1. Kinerja

##### 1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja, sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai sasaran dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Wihida, 2019).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Lumintang, 2021).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lumintang, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat keberhasilan yang di

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

capai oleh pegawai dalam melakukan aktivitas kerja secara keseluruhan sesuai dengan tugas yang harus dilakukannya bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.



### 2) Fungsi dan Tujuan Kinerja

#### a. Fungsi Kinerja

Untuk menjadi penentu dalam diri pribadi seseorang dalam meraih kinerja yang baik yaitu kreatifitas dengan pikiran lincah yang senantiasa bergerak menghasilkan ide-ide baru, motivasi dengan kemauan untuk maju terus dan hasrat untuk meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, atau pekerjaan yang ditangani, integritas dengan akhlak yang jujur dan hati yang bersih sehingga mempunyai kebajikan hidup, seperti kejujuran, kesetiaan, semangat pengabdian, serta rasa tanggung jawab.

Kemampuan juga menjadi penentu dalam diri pribadi seseorang dalam meraih kinerja yang baik, yaitu dengan keterampilan kerja, kemahiran, pengetahuan efisiensi yang diperoleh dari pendidikan formal, pengalaman hidup maupun pengembangan diri sendiri, pengetahuan harus dimiliki oleh setiap orang tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, dan personalitas dengan sifat-sifat pribadi yang menimbulkan penghargaan tinggi pada rekan maupun pihak bawahan, misalnya ketegasan, kemanusiaan, kerakyatan, dan keadilan (Idris, 2020).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Beberapa fungsi atau manfaat kinerja bagi organisasi dan pegawai, yaitu :



- 1) *Performance improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja;
- 2) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya;
- 3) *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion;
- 4) *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal;
- 5) *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potnsi karir yang dapat dicapai;
- 6) *Satffing process deficiencies*. Memengaruhi prosedur perekrutan pegawai;
- 7) *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis, job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia;
- 8) *Equel employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 9) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor  seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai;
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri (Arta, 2018).

### b. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja yang diambil dari fokus yaitu :

- 1) Mengidentifikasi keterampilan yang tepat yang dibutuhkan untuk meraih sukses di lingkungan dewasa ini.
- 2) Menyeleksi pengunjung kerja yang terbaik dan orang (karyawan) dengan potensi yang sangat besar.
- 3) Merencana untuk memenuhi kebutuhan individual dan organisasi
- 4) Memiliki kompetensi dan perolehan keterampilan
- 5) Membayar untuk keterampilan
- 6) Membangun lingkungan kerja yang terbaik dan unjuk kerja kolektif
- 7) Mengelola motivasi untuk peningkatan kompetensi (Gaol, 2017).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan, kinerja sebagai hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi guru atau tim memiliki tujuan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam memposisikan dan menempatkan karyawan sesuai dengan

keahlian, kemampuan dan komitmennya.

### c. Indikator Kinerja



Indikator Kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Tujuan;
- 2) Standar;
- 3) Umpan balik;
- 4) Alat atau sarana;
- 5) Komitmen organisasi ;
- 6) Motif;
- 7) Peluang (Mulyani & Saputri, 2019)

### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

#### 1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik, jika seorang *Start-up* yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan pegawai sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

#### 2) Lingkungan Kerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lingkungan kerja yang baik memiliki ruangan kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan dan jumlah pegawai. Jika salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja pegawai tidak menurun dan pegawai tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja pegawai sehari-hari.

### 3) Prioritas Kerja

Pegawai akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak diberikan skala prioritas yang jelas. Jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada pegawai, maka atasan harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

### 4) Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik berikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, seorang atasan juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat membutuhkan skill tersebut atasan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut pegawai baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 5) Bonus

Penghargaan terhadap pegawai bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus dapat diberikan kepada pegawai yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan ada baiknya jika disaksikan oleh pegawai yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi (Drs. Bintaro, M. T, 2017).

## 2.1.2. Komitmen organisasi

### 1) Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Syarif, 2018). Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi.

Komitmen merupakan janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsuddin, 2018).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi tersebut (Agus et al., 2017). Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Komitmen mudah diucapkan, namun lebih sukar untuk dilaksanakan. Mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab adalah salah satu sikap komitmen. Komitmen sering dikaitkan dengan tujuan, baik yang bertujuan positif maupun yang bertujuan negatif. Sudah saatnya kita selalu berkomitmen, karena dengan komitmen seseorang mempunyai keteguhan jiwa. Stabilitas sosial tinggi, toleransi, mampu bertahan pada masa sulit, dan tidak mudah terprovokasi.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang membingungkan. Loyalitas disini secara sempit di artikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen organisasi merupakan :

- a) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
- b) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
- c) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2018).



Robbins & Judge mengemukakan komitmen organisasi sebagai tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2018).

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai :

- 1) Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- 3) Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi (Wibowo, 2017).

Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan keselamatan.

Komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2017).

Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah indentifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi (Syarif, 2018). Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberika sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Syarif, 2018). Dilain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain atau berhenti bekerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang diteliti ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana berkepihakan sikap karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotanya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Syarif, 2018).



### 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu :

#### a. Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

#### b. Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### c. Loyalitas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan e terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi (Syarif, 2018).

### 3) Manfaat Komitmen Organisasi.


Manfaat dengan adanya komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.
- d) Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4) Indikator Komitmen Organisasi

Indikator kom  organisasi (Kharis, 2010) yaitu :

#### a) Kemauan karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

#### b) Kesetiaan karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan sesuatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawan akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

#### c) Kebanggaan karyawan pada organisasi.

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.3. Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Panca Heri Sutanto, 2018).

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan (Arta,



Disiplin selanjutnya yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur (Hartanto et al., 2018).

### 2) Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

#### a. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi disiplin kerja antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi;
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik;
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi; dan
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

(Dr. Pandi Afandi, 2016).

#### b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan pembinaan dari disiplin kerja yaitu terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah-perintah tersebut.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Arta, 2018)

### 3) Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki beberapa indicator, yaitu :

- a. Kehadiran;
- b. Ketaatan pada peraturan kerja;
- c. Ketaatan pada standar kerja;
- d. Kewaspadaan tinggi;
- e. Bekerja etis (Panca Heri Sutanto, 2018).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering meminta izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya dibuat selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia berada dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.4. Stres Kerja

#### 1) Pengertian Stres

Stres dapat terjadi pada saat pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang beragam di tempat kerja dan terkadang sering bertentangan dengan masalah keluarga, masalah rekan kerja, dan iklim organisasi. Faktor pemicu stres lainnya seperti, ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, deadline waktu penyelesaian pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan (Wihida, 2019).

Stres sebagai respon karyawan saat bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tututan psikologis atau fisik secara berlebihan daripada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut (Turungan, 2020).

Stres yaitu suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Pahlawati et al., 2022).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2) Sumber-sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan :

- a. Beban tugas yang terlalu berat;
- b. Desakan waktu;
- c. Penyeliaan yang kurang baik;
- d. Iklim kerja yang tidak aman;
- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja;
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab;
- g. Ketidak jelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi;
- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya;
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi;
- j. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan meliputi :

- a. Masalah keuangan;
- b. Perilaku negative anak-anak;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis;
- d. Pindah tempat;
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal;
- f. Kecelakaan;
- g. Mengidap penyakit berat (Pahlawati et al., 2022).

### 3) Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan;
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas;
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan;
- d. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan;
- e. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab (Novita Sari, 2021).

### 2.2. Penelitian yang Relevan

- a. Saskia Lumintang, Rufial (2021) “Pengaruh Komitmen organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan”, Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Komitmen organisasi,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Direktorat Pelayanan dan Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif. Dalam metode ini pengumpulan data menggunakan teknik survey, dan kuesioner.

Dalam analisis statistik ini penulis menggunakan program SPSS 26 for windows. Dari pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS (Statistical Package for The Social Science) versi 26 dengan populasi sebesar 50 karyawan diperoleh sample sebesar 50 responden. Maka didapat R Square dengan determinasi berganda sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% kontribusi variabel lain. Untuk nilai regresi berganda di dapat  $Y = -0,840 - 0,466 X_1 + 0,517 X_2 + 0,638 X_3$  dan uji F dengan  $\alpha = 5\%$  didapat nilai Fhitung sebesar 32,714 dan Ftabel sebesar 2,79 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Lumintang, 2021).

- b. Sitti Rizki Mulyani, Mona Agus Saputri (2019) “Pengaruh Komitmen organisasi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai”, Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh, Komitmen organisasi Pegawai, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kab.Solok dengan menggunakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner,

dengan sampel 75 responden.

Kuisioner yang disebarkan sebanyak 75 dan yang dapat diolah, Metode

analisis yang digunakan yaitu analisis regresi dan analisis

korelasi. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji

t) diperoleh: (a) terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan

dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. (b) Terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. (c)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir

terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar

dari t tabel.

Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersamaan (Uji F) dapat

diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai, penempatan kerja, dan

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja pegawai. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

menunjukkan bahwa besarnya persentase komitmen organisasi

Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap

variabel kinerja pegawai di pengaruhi variabel lain seperti mutasi,

iklim organisasi, motivasi, dan lain-lain (Mulyani & Saputri, 2019).

- c. Zulkarnain Ilyas Idris, SE, M.Si (2020) "Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo”, Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis besar pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Gorontalo. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan sehingga sampel sebanyak 38 orang pegawai.

Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Pemberian Pelatihan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Gorontalo sebesar 50,9% termasuk kategori tinggi, dengan keeratan hubungan antara Pelatihan dan Komunikasi dengan kinerja pegawai termasuk kategori tinggi.

Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 13,7% termasuk kategori sedang. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80,7% termasuk kategori tinggi. Serta terdapat pengaruh variabel luar yang turut mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 46,6% (Idris, 2020)

- d. Hartanto, Susi Hendriani, Yusni Maulida (2018) “Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui menganalisis pengaruh antar pekerjaan kondisi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara mandiri variabel baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Negara Pengelolaan Aset di Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau selama tahun 2017.

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan populasi sebanyak 55 pegawai di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Pengelolaan di Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau dan telah dipilih semua sebagai populasi. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert Teknik dengan pembobotan skala 1 sampai 5. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y menggunakan teknik statistik analisis korelasi, regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, serta untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F dan uji t yang diolah dengan Statistical Product and Solusi Layanan (SPSS).


Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari ketiganya variabel bebas, persentase tertinggi yaitu kondisi kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 43,7% dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya

(Hartanto et al., 2011)

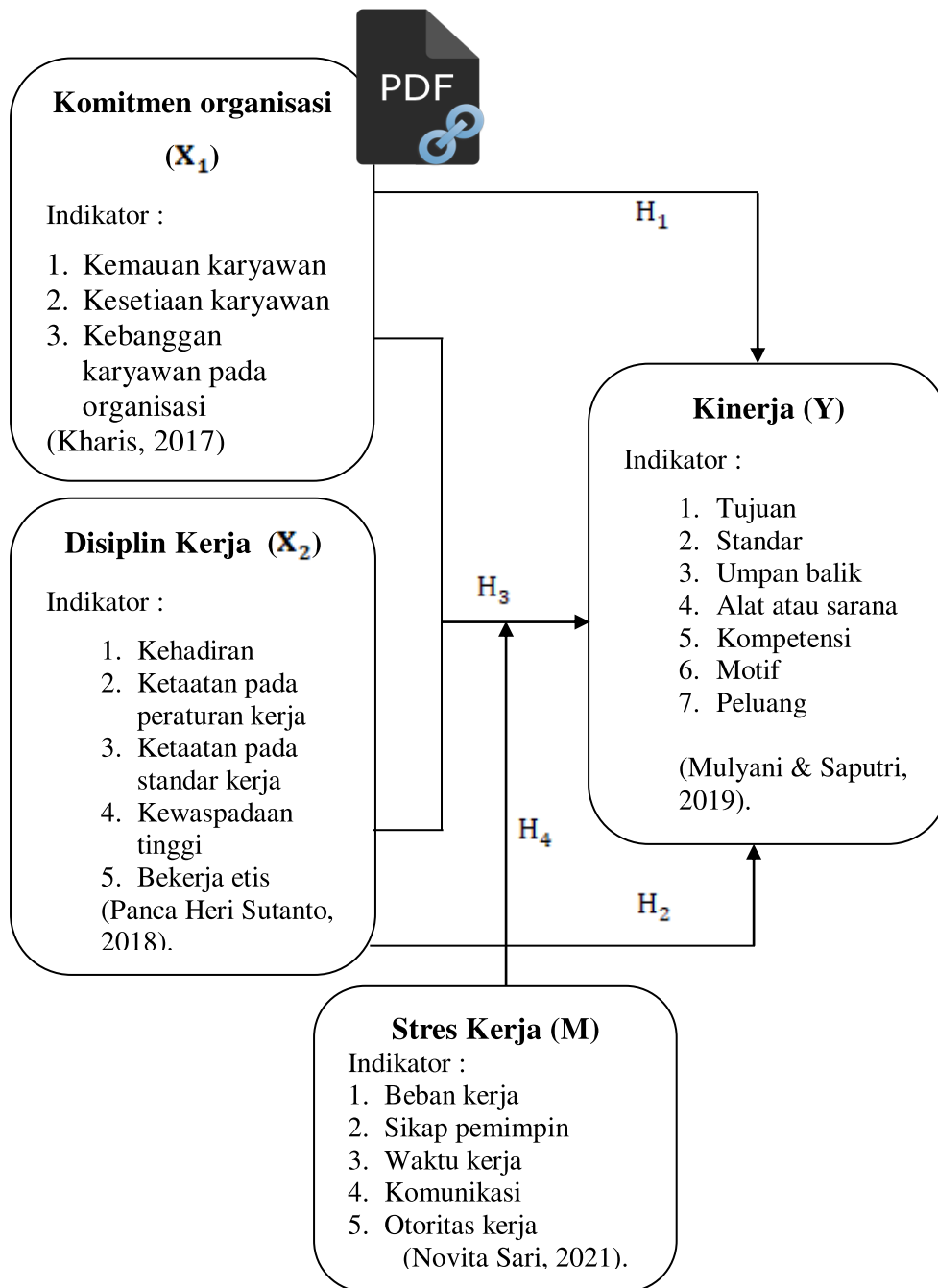
- e. Therecia Prisillya,  Angelique Turangan (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online dengan pemilihan sampel menggunakan purposive sampling. Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Jakarta dengan posisi pekerjaan sebagai karyawan / staff.

Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah, stress kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk berpindah, dan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan niat untuk berpindah (Turungan, 2020).

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara empat variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja (Y). Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka berpikir berikut ini :

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

#### 2.4. Hipotesis



Adapun hipotesis dan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$H_1$  = Diduga adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

$H_2$  = Diduga adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

$H_3$  = Diduga adanya pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

$H_4$  = Diduga stres kerja memoderasi pengaruh antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.



**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

**a. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau di Jalan Depati Said Kelurahan Ulak Lebar No. 100, Lubuklinggau Barat II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan.

**b. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini yaitu selama enam bulan yang dimulai dari awal proses perencanaan pengambilan data sampai memperoleh data yang lengkap dari bulan Januari 2022 dengan alokasi pembagian waktu.

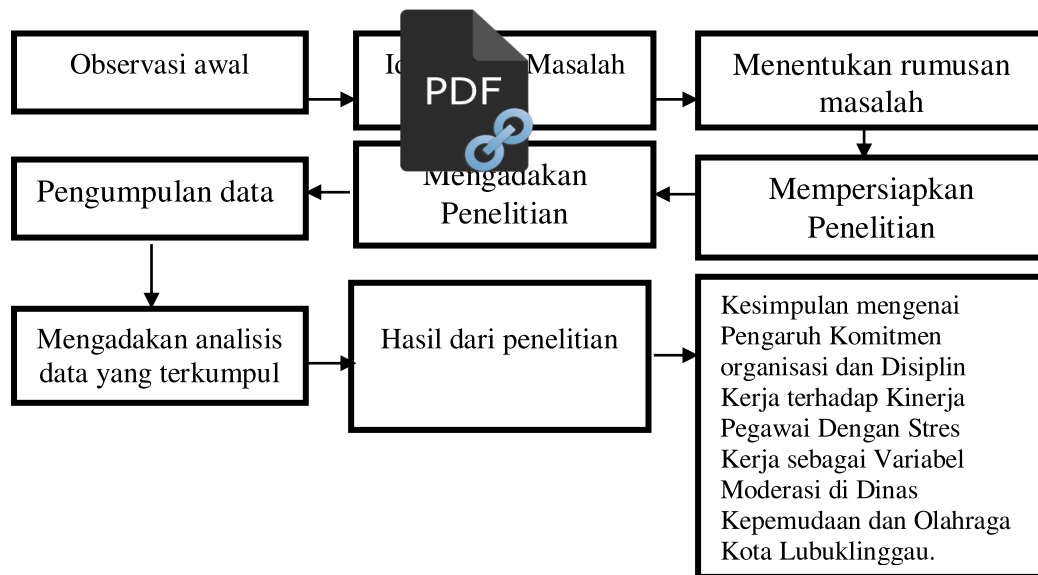
**3.2. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistic sehingga dapat dilakukan perhitungan dan inteprestasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, table dan pengujian hipotesis.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar 3.1 Desain Penelitian



### 3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### 3.3.1. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel  $X_1$  yaitu variabel Komitmen organisasi sebagai variabel *independent* atau bebas.
2. Variabel  $X_2$  yaitu variabel Disiplin Kerja sebagai variabel *independent* atau bebas.
3. Variabel M yaitu variabel Stres Kerja sebagai variabel *moderasi*.
4. Variabel Y yaitu variabel Kinerja sebagai variabel *dependent* atau terikat operasional variabel.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukur
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja, sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai sasaran dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Wihida, 2019).	1. Tujuan; 2. Standar; 3. Umpan balik; 4. Alat atau sarana; 5. Komitmen organisasi ; 6. Motif; 7. Peluang (Mulyani & Saputri, 2019).	<i>Likert</i>
2	Komitmen organisasi ( $X_1$ )	Komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Kharis, 2017).	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan pada organisasi (Kharis, 2017)	<i>Likert</i>
3	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan	1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada peraturan kerja; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Kewaspadaan tinggi; 5. Bekerja etis (Panca Heri Sutanto, 2018).	<i>Likert</i>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		dan norma-norma sosiologi yang berkaitan Heri Sugeng (18).		
4	Stres Kerja (M)	Stres kerja respon pegawai bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tutupan psikologis atau fisik secara berlebihan daripada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut (Turungan, 2020).	1. Beban kerja; 2. Sikap pemimpin; 3. Waktu kerja; 4. Komunikasi; 5. Otoritas kerja, (Novita Sari, 2021).	<i>Likert</i>

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 orang pegawai ASN dan Honorer yang terdiri dari 1 Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 3 Kabid, 1 Kasubag, 1 Analis Keuangan, 1 Perencana Muda, 11 Analis Kebijakan, 8 Staf ASN, dan 12 Staf Honorer.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu *Sampling purposive*.

*Sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020). Jadi responden yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 orang pegawai ASN

dan Honorer yang terdiri dari 1 Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 3 Kabid, 1

Kasubag, 1 Analis Kebijakan Madya, 1 Perencana Muda, 11 Analis Kebijakan,

8 Staf ASN, dan 12 Staf Honorer.



### 3.5. Sumber Data

Sumber data penelitian ada 2 yaitu sebagai berikut :

- a. Data primer, merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama yaitu data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian, dilakukan dengan cara interview secara langsung pada obyek yang diteliti maupun responden yang kemudian diolah dengan menggunakan metode tertentu.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain (Reni Widya Kusumawati, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/jurnal/artikel/profil/gambaran umum organisasi, dan lain sebagainya).

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data, di antaranya sebagai berikut :

- a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2020).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dengan tempat penelitian di Dinas Kepemudaan dan Olahraga

Kota Lubuklinggau.



### b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2020). Pihak yang bersangkutan yaitu berjumlah 39 orang pegawai ASN dan Honorer yang terdiri dari 1 Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 3 Kabid, 1 Kasubag, 1 Analis Keuangan, 1 Perencana Muda, 11 Analis Kebijakan, 8 Staf ASN, dan 12 Staf Honorer.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2020). Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data absensi dan foto-foto kegiatan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi yaitu datang langsung ke tempat penelitian, menyebarkan kuisisioner, dan melakukan dokumentasi.

## 3.7. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan berkaitan dengan indikator, yang mana akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kemudian untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel.3.2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pernyataan
Kinerja (Y)	1. Tujuan	2	14
	2. Standar	2	
	3. Umpan balik	2	
	4. Alat atau sarana	2	
	5. Komitmen organisasi	2	
	6. Motif	2	
	7. Peluang	2	
Komitmen organisasi (X1)	1. Kemauan karyawan		6
	2. Kesetiaan karyawan	2	
	3. Kebanggaan karyawan pada organisasi (Kharis, 2017)	2	
Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran	2	10
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	2	
	3. Ketaatan pada standar kerja	2	
	4. Kewaspadaan tinggi	2	
	5. Bekerja etis	2	
Stres Kerja (X3)	1. Beban kerja	2	10
	2. Sikap pemimpin	2	
	3. Waktu kerja	2	
	4. Komunikasi	2	
	5. Otoritas kerja	2	
TOTAL			40

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrument yang akan terdiri dari 2 uji coba yaitu uji coba validitas dan uji reliabilitas. Berikut penjelasan sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner (Lumintang, 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \text{ (Idris, 2020)}$$

Keterangan :

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variable komitmen organisasi

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Kinerja

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan (Lumintang, 2021). Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right) \quad (\text{Idris, 2020})$$

Keterangan :

K = Jumlah item pertanyaan

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = Varians keseluruhan instrument

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistic, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Tes normalitas ini dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan langkah-langkah berikut ini, *Analyze* → *Descriptives* → *Explore* → *Dialog Box* → masukan variabel *Unstandardized residual* pada kolom *Dependent List* → *Plots* → *checkboxlist Box Plots* dan *Normality plots with test* → *OK* (Agus Tri Basuki, 2016).

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah cara untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak atau untuk mengetahui studi empiris yang digunakan harus berbentuk linear, kuadrat, dan kubik (Rukajat, 2018). Penggunaan Uji linieritas terdapat hubungan normal apabila

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel bebas dan variabel terikat sebesar  $<0,05$  (Hongdiyanto &

Homan, 2020).



### 3.10. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini analisis kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan dalam mengukur variabel dari data yang sudah diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk angka, pengolahan menggunakan program SPSS 20,0. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut :

#### a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis regresi dengan satu

*Independent Variabel*, rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b X + e \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = komitmen organisasi dan disiplin kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regrasi

#### b. Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk mengukur derajat keeratan antara dua variabel X dan Y. Berikut ini adalah rumus koefisien korelasi :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2}$$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Komitmen O

$X_2$  = Disiplin Kerja



### c. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat (Agus Tri Basuki, 2016). Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dua variabel melalui Koefisien Korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$ : Harga yang dihitung

$\bar{x}$  : rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

$\mu_0$  : Nilai yang dihipotesiskan

$N$  : Jumlah sampel penelitian

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**d. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda adalah analisis regresi dengan dua atau lebih *Independent Variabel*, rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e \quad (\text{Agus Tri Basuki, 2016})$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi komitmen organisasi

$b_2$  = koefisien regresi disiplin kerja.

$X_1$  = komitmen organisasi

$X_2$  = disiplin kerja

e = Residual/Error

**e. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi variabel bebas (*dependent*) terhadap variabel terikat (*independent*). Rumus yang digunakan yaitu :

(Su)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$b_1$  = Koefisien Korelasi komitmen organisasi

$b_2$  = Korelasi disiplin kerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Y = Kinerja



### f. Uji f (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (Agus Tri Basuki, 2016).

Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$R^2$  : Nilai Regresi

m : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah responden

Jika :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}$  (dk pembilang = m) (dk; penyebut = n - m - 1)

### g. Uji Statistik Moderasi

*Moderated Regression Analysis* (MRA) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja. Dalam model penelitian ini, stres kerja sebagai variabel *quasi moderator* yang berada di antara antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja. Variabel moderasi merupakan variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Haryadi, 2018).

Dalam penelitian ini, variabel stres kerjaberperan sebagai variabel *quasi moderator* (moderator semu), artinya variabel stres kerjaberfungsi sebagai variabel independen dan juga berinteraksi dengan variabel independen lainnya yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Pengaruh variabel moderasi dapat diketahui dari interaksi dua arah antara variabel independen dengan variabel moderasi dalam memprediksi variabel dependen.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel moderasi dengan kinerja sebagai variabel terikat maka dalam model regresinya, ketiga variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan stres kerjadisebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi, pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antara komitmen organisasi, disiplin kerja dan stres kerja (komitmen organisasi \* disiplin kerja \* stres kerja = variabel interaksi). Pengaruh interaksi inilah yang membedakan apakah variabel stres kerjasebagai variabel moderasi atau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bukan. Variabel moderasi dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis

yaitu :



- 1) Variabel Moderasi Murni (*Pure Moderator*)

*Pure moderator* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen di mana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen.

- 2) Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*)

*Quasi moderator* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen di mana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen.

- 3) Variabel Moderasi Potensial (*Homologiser Moderator*)

*Homologiser moderator* merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

- 4) Variabel Prediktor Moderasi (*Predictor Moderator*)

*Predictor moderator* merupakan variabel moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk (Haryadi, 2018).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tahap-tahap pemodelan dan analisis persamaan struktural

sebagai berikut :



- a. Pengembangan basis teori didasarkan pada hubungan kausalitas. Kuatnya hubungan kausalitas terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis;
- b. Menyusun diagram *path* yang digunakan untuk memudahkan dalam menggambar hubungan langsung atau tidak langsung;
- c. Menyusun model persamaan struktural dan model pengukuran;
- d. Memilih matriks input dan estimasi model;
- e. Menilai identifikasi model structural;
- f. Evaluasi kriteria model terbaik;
- g. Interpretasi Model (Anggraini, Niken, 2015).

Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = (a_0 + y_0) + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_1 * X_2 + (a_4 + y_1) X_3 + V \text{ (Manurung, 2018)}$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

y = koefisien

X<sub>1</sub> = Koefisien motivasi

X<sub>2</sub> = Koefisien kinerja

X<sub>3</sub> = Koefisiensi budaya organisasi

V = nilai residu

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



#### **4.1. Gambaran Umum Objek**

##### **4.1.1. Sejarah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau**

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah salah satu SKPD dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga dalam membantu Walikota dan bertanggung jawab kepada Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Walikota. Dinas Pemuda dan Olahraga diatur dengan Perubahan Renstra 2018-2023 Dispora tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pemuda dan Olahraga yang telah diubah dengan Peraturan WaliKota Lubuklinggau Nomor 48 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemuda dan olahraga serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi.

##### **1. Visi dan Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau**

Dinas Pemuda dan Olahraga ( DISPORA ) Kota Lubuklinggau memiliki VISI dan MISI sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Visi

"Menjadi lembaga profesional dalam mewujudkan Olahraga dan PEMUDA Lubuklinggau yang berprestasi, berdaya saing dan berbudaya dalam rangka pembentukan karakter bangsa"

Selanjutnya perwujudan seperti yang diungkapkan di atas memiliki tujuan jangka panjang yaitu terselenggaranya pelayanan kepemudaan yang mendukung meningkatnya produktifitas pemuda yang berorientasi mandiri, meningkatnya budaya dan prestasi olahraga dikalangan pemuda.

Secara garis besar arah kebijakan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau untuk masa lima tahun ke depan menitik beratkan pada :

- a) Meningkatnya kinerja SDM dan kinerja organisasi
- b) Meningkatnya peran serta pemuda dalam berbagai bidang pembangunan
- c) Meningkatnya upaya penumbuhan kewirausahaan dan kecakapan hidup pemuda.
- d) Meningkatnya upaya pencegahan penyalahgunaan narkoba
- e) Meningkatnya pengembangan kebijakan dan manajemen olahraga
- f) Meningkatnya pembinaan dan pemasyarakatan olahraga
- g) Meningkatnya sarana dan prasarana olahraga

### b. Misi

- 1) Meningkatkan kepastian dan kapabilitas kelembagaan dinas pemuda dan olahraga

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Meningkatkan pemuda yang produktif berorientasi mandiri
- 3) Meningkatkan olahraga prestasi dan sarana dan prasarana olahraga.



### 2. Susunan organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Berdasarkan Perubahan Renstra 2018-2023 Dispora sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - 2) Sub Bagian Keuangan; dan
  - 3) Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan.
- c. Bidang Kepemudaan, membawahkan :
  - 1) Seksi Pemberdayaan Pemuda;
  - 2) Seksi Pengembangan Organisasi Pemuda; dan
  - 3) Seksi Kepemimpinan Pemuda.
- d. Bidang Keolahragaan, membawahkan :
  - 1) Seksi Olahraga Pendidikan;
  - 2) Seksi Olahraga Prestasi; dan
  - 3) Seksi Olahraga Rekreasi.
- e. Bidang Sarana dan Prasarana, membawahkan :
  - 1) Seksi Sarana dan Prasarana; dan
  - 2) Seksi Pengendalian dan Perawatan.
- f. Bidang Kewirausahaan Pemuda dan Industri Olahraga, membawahkan :
  - 1) Seksi Kewirausahaan Pemuda; dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Seksi Industri Olahraga.

g. UPTD; dan

h. Kelompok Jabatan Fungsional



### 3. Uraian Tugas

Berdasarkan Perubahan Renstra 2018-2023 sebagai berikut:

a. Kepala Dinas;

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengawasi, membina dan melaksanakan koordinasi serta kegiatan di bidang pemuda, olahraga, sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industri olahraga.

b. Sekretariat, membawahkan :

Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program serta melaksanakan urusan kesekretariatan untuk menunjang tugas pokok seluruh organisasi di lingkungan Dinas.

c. Sekretariat, membawahkan :

Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program serta melaksanakan urusan kesekretariatan untuk menunjang tugas pokok seluruh organisasi di lingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) penyelenggaraan penyusunan perencanaan;
- 2) penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
  - 4) penyelenggaraan ketertarikan, kearsipan dan perpustakaan;
  - 5) pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja; dan
  - 6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- (a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- (1) menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - (2) menyelenggarakan, melaksanakan dan mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pendidikan pelatihan pegawai;
  - (3) melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perjalanan dinas, keprotokolan, penyusunan rencana kebutuhan barang, peralatan, mendistribusikan;
  - (4) melaksanakan tata usaha barang, perawatan/penyimpanan peralatan kantor dan pendataan inventaris kantor;
  - (5) menyelenggarakan administrasi perkantoran;
  - (6) melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris sesuai tugas dan fungsinya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(b) Sub Bagian Keuangan; dan

- (1) Menghimpun dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan Dinas;
- (2) Melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan;
- (3) Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai ketentuan yang berlaku;
- (4) Melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku;
- (5) Melaksanakan pengurusan pencairan uang dan melaksanakan kontrol keuangan secara periodik;
- (6) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- (7) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(c) Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan.

- (1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan;
- (2) Melaksanakan penyiapan bahan dan melaksanakan koordinasi dalam penyusunan rencana strategis pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- (3) Menyiapkan rumusan kebijakan program kerja dan rencana kerja kegiatan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- (4) Evaluasi dan laporan kegiatan Dinas Pemuda dan Olah Raga;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(5) Menyiapkan bahan dan sarana pertimbangan kepada pimpinan dalam rangka kajian, analisis dan pengembangan pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan;

d. Bidang Kepemudaan, membawahkan :

1) Layanan kepemudaan

- (a) Memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang layanan kepemudaan;
- (b) Koordinasi pelaksanaan program di bidang layanan kepemudaan
- (c) Pengawasan dan pengendalian program di bidang layanan kepemudaan
- (d) Pelaksanaan evaluasi dan pelapor pelaksanaan tugas ;
- (e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



2) Peningkatan Prestasi

- (a) Memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis bidang peningkatan prestasi olahraga
- (b) Mengkoordinasi pelaksanaan program, kegiatan di bidang peningkatan prestasi olahraga
- (c) Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program di bidang olahraga
- (d) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas
- (e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3) Pembudayaan Olahraga

- (a) Memverifikasi  rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis  pengelolaan olahraga pendidikan, sentra olahraga, olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional, dan layanan khusus, promosi dan penghargaan olahraga
- (b) Mengkoordinasikan pelaksanaan program, kegiatan di bidang pengelolaan olahraga pendidikan, sentra olahraga, olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, promosi dan penghargaan olahraga
- (c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- (d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

### 4) Sarana Prasarana Olahraga dan Kemitraan

- (a) Memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidangn sarana prasarana dan kemitraan pemuda dan olahraga
- (b) Mengkoordinasikan pelaksanaan program di bidang sarana prasarana dan kemitraan pemuda dan olahraga
- (c) Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program di bidang sarana prasarana dan kemitraan olahraga
- (d) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- (e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum uji statistik dilakukan, pernyataan akan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diuji berasal dari variabel bebas yaitu Komitmen organisasi dan Disiplin kerja serta variabel terikat Kinerja. Dimana uji validitas dan reliabilitas diuji diluar populasi atau sampel yaitu 20 responden pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas. Ujicoba instrumen dilakukan selama seminggu tertanggal 13 Oktober 2022 sampai dengan 14 Oktober 2022.

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila nilai corrected item total correlation (skor korelasi)  $> r$  (0,444) dengan nilai alpha 5%. jika hasil uji dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , dengan taraf signifikan ( $\alpha$  5%) = 20 yaitu 0,444. Adapun validitas terhadap keseluruhan data responden dalam penelitian ini tersaji pada tabel 4.1 di bawah ini :

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi (X1)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh.	0,890	0,44 4	Valid
2	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab.	0,593	0,44 4	Valid
3	Tidak ada keinginan pindah tugas	0,791	0,44 4	Valid
4	Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya.	0,627	0,44 4	Valid
5	Bangga menjadi bagian instansi yang menjadi naungannya	0,890	0,44 4	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	Senantiasa menjunjung nama baik instansi	0,890	0,444	Valid
---	--	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ) semua item pernyataan hasil jawaban responden dengan  $r_{hitung}$  terkecil 0,593 diatas  $r_{tabel} = 0,444$ . Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X2)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Berusaha masuk kerja jika tidak ada alasan mendesak	0,748	0,444	Valid
2	Hadir tepat waktu dan malu datang terlambat	0,765	0,444	Valid
3	Memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada.	0,630	0,444	Valid
4	Mentaati peraturan yang ada di dalam instansi.	0,812	0,444	Valid
5	Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya.	0,748	0,444	Valid
6	Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama.	0,466	0,444	Valid
7	Senantiasa waspada dalam melakukan pekerjaan	0,812	0,444	Valid
8	Mempertimbangkan tingkat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	0,530	0,444	Valid
9	Menjaga etika dalam bekerja	0,748	0,444	Valid
10	Menjaga nama baik tempat bekerja	0,512	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin kerja (X2) semuanya di atas  $r_{tabel} = 0,444$  dengan  $r_{hitung}$  terkecil 0,466. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kinerja yang baik harus sesuai dengan tujuan ditetapkan.	0,739	0,444	Valid
2	Kinerja yang baik harus memenuhi tujuan yang diinginkan rumah sakit	0,871	0,444	Valid
3	Kinerja pegawai harus memahami tujuan kinerja yang diinginkan oleh rumah sakit	0,871	0,444	Valid
4	Kinerja yang berhasil harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0,559	0,444	Valid
5	Pencapaian kinerja harus sesuai dengan standar yang ditentukan dalam rumah sakit	0,739	0,444	Valid
6	Kinerja yang baik harus sesuai dengan ukuran yang ditentukan sesuai dengan acuan rumah sakit	0,871	0,444	Valid
7	Kinerja yang baik harus mempertimbangkan umpan balik sebagai pendorong dan semangat kerja pegawai	0,559	0,444	Valid
8	Kinerja yang berhasil dipengaruhi oleh proses umpan balik yang diberikan kepada pegawai	0,559	0,444	Valid
9	Pemberian balasan sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai	0,559	0,444	Valid
10	Kinerja yang baik tentunya ditunjang oleh sarana dan prasarana kerja yang memadai	0,871	0,444	Valid
11	Sarana dan prasarana menjadi faktor keberhasilan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai	0,591	0,444	Valid
12	Kinerja dapat meningkat dengan melengkapi sarana dan prasarana dalam bekerja	0,871	0,444	Valid
13	Kinerja dapat meningkat dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai	0,871	0,444	Valid
14	Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai	0,871	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) di atas  $r_{tabel} = 0,444$  dengan  $r_{hitung}$  terkecil 0,559.

Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (M)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat	0,748	0,444	Valid
2	Pekerjaan terus menambah	0,765	0,444	Valid
3	Sikap pimpinan yang tidak ramah	0,630	0,444	Valid
4	Pemimpin bersikap otoriter	0,812	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Pekerjaan harus selesai dalam waktu yang singkat	0,748	0,444	Valid
6	<i>Deadline</i> pekerjaan yang	0,466	0,444	Valid
7	Kurangnya komunikasi antar	0,812	0,444	Valid
8	Bekerja secara individu	0,530	0,444	Valid
9	Tidak ada ruang khusus dalam bekerja	0,748	0,444	Valid
10	Pekerjaan dilakukan secara serentak	0,512	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Stress kerja (M) semuanya di atas  $r_{tabel} = 0,444$  dengan  $r_{hitung}$  terkecil 0,466. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah yang digunakan untuk menentukan kesamaan hasil uji pada tempat yang lain memiliki nilai kesamaan.

**Tabel 4.5. Reliabilitas Komitmen organisasi ( $X_1$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	6

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari perhitungan uji reliabilitas variabel Komitmen organisasi diperoleh nilai  $r_{hitung} 0,918 \geq r_{tabel} 0,444$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang sangat kuat.

**Tabel 4.6. Reliabilitas Disiplin kerja ( $X_2$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari perhitungan uji reliabilitas variabel Jobspecification diperoleh nilai  $r_{hitung} 0,905 \geq r_{tabel} 0,444$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang sangat kuat.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.7. Reliabilitas Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	14

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,961  $\geq r_{tabel}$  0,444 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang sangat kuat.

**Tabel 4.8. Reliabilitas Stress kerja (M)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	6

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari perhitungan uji reliabilitas variabel Jobspecification diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,918  $\geq r_{tabel}$  0,444 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang sangat kuat.

### 4.4.1 Deskripsi Karakter Responden

Analisis Deskriptif Identitas data frekuensi dari responden yang terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden peneliti yang terdiri dari 39 orang, kemudian dibuat frekuensi dengan menggunakan software computer SPSS 22.0 For Windows.

### 4.3.1 Frekuensi Status Perkawinan Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai status perkawinan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.9 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Kawin	30	76,2
Belum Kawin	9	23,8
Total	39	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang dengan status perkawinan yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 76,2% dengan status kawin dan sebanyak 9 orang atau sebesar 23,8% berstatus belum kawin. Jadi yang paling dominan adalah dengan status kawin sebanyak 30 orang atau sebesar 76,2%. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau telah menikah.

### 4.3.2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

**Tabel 4.10. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	9	23,8
Perempuan	30	76,2
Total	39	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebesar 23,4% dan responden perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 78,6%. Jadi yang paling dominan adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 78,6%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.3.3 Frekuensi Umur Responden

Gambaran responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.



**Tabel 4.11. Data Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 30 th	5	19,0
31– 40 th	20	47,6
41 – 50 th	14	33,3
Total	39	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa usia responden yaitu 20 – 30 tahun sebanyak 5 orang (19,0%), umur 31 – 40 Tahun sebanyak 20 orang (47,6%), dan umur 41 – 50 Tahun sebanyak 14 orang (33,3%). Jadi yang paling dominan adalah umur 31 – 40 Tahun sebanyak 20 orang (47,6%). Hal ini dikarenakan sebagian besar merupakan tenaga kerja yang masih tergolong produktif.

### 4.3.4 Frekuensi Pendidikan Responden.

Gambaran responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

**Tabel 4.12. Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	14	35,9
D3	3	7,7
S1	16	41,0
S2	6	15,4
Total	39	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan responden berpendidikan SMA sebanyak 14 orang (35,9%), DIII sebanyak 3 orang (7,7%), S1 sebanyak 16 orang (41,0%) dan S2 sebanyak 6

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang (15,4%). Jadi paling dominan adalah berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (41,0%). Hal ini menunjukkan masih banyak tenaga yang berpendidikan S1.



### 4.3.5 Frekuensi Masa Kerja Responden.

Gambaran responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini.

**Tabel 4.13 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
< 3 th	8	18,0
4-6 th	11	31,0
7-9 th	11	31,0
> 10 th	9	20,0
Total	39	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yaitu sebanyak 8 orang (19,0%) dengan masa kerja < 3 tahun, sebanyak 11 orang (31,0%) memiliki telah bekerja selama 4-6 tahun, sebanyak 11 orang (31,0%) bekerja selama 7 – 9 tahun dan sebanyak 9 orang (20,0%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Jadi paling dominan adalah bekerja selama 4 – 6 dan 7-9 tahun masing-masing sebanyak 11 orang (31,0%). Rata-rata sebagian besar dari pegawai telah bekerja selama 4 sampai 9 tahun.

### 4.4.2 Analisis Variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ )

Untuk mengetahui masing – masing jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program SPSS 22.0 For Window, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan skala likert sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Jika jawaban ( a ) maka skor jawaban dengan nilai = 5
2. Jika jawaban ( b ) maka skor jawaban dengan nilai = 4
3. Jika jawaban ( c ) maka skor jawaban dengan nilai = 3
4. Jika jawaban ( d ) maka skor jawaban dengan nilai = 2
5. Jika jawaban ( e ) maka skor jawaban dengan nilai = 1

**Tabel 4.15. Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	57.1
2	Setuju	16	38.1
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh, sebanyak 21 responden (57,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (38,1%) menyatakan setuju, ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) sedangkan lainnya tidak ada responden (0%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan tabel tersebut diatas, responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh. yaitu 24 responden (57,1%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.16. Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	74.5
2	Setuju	8	26.1
3	Ragu-ragu	1	2.4
4	Tidak setuju	0	0.0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas deskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab, sebanyak 30 responden (74,5%) yang menyatakan sangat setuju, 8 responden (26,1%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (2,4%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak ada (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel tersebut diatas, responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab. sebanyak 30 responden (74,5%).

**Tabel 4.17. Tidak ada keinginan pindah tugas**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	54.8
2	Setuju	17	40.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Tidak ada keinginan pindah tugas , sebanyak 20 responden (54,8%) yang menyatakan sangat setuju, 17 responden (40,4%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 2 responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Tidak ada keinginan pindah tugas yaitu sangat setuju sebanyak 20 responden (54,8%).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.18. Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	40.4
2	Setuju	20	54.8
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya., sebanyak 17 responden (40,4%) yang menyatakan sangat setuju, 20 responden (54,8%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 2 responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan gambaran tersebut diatas, responden yang paling dominan menyatakan Butuh pemahaman akan pekerjaan yang lain yaitu setuju sebanyak 2) responden (54,8%).

**Tabel 4.19. Bangga menjadi bagian instansi yang menjadi naungannya**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	59.5
2	Setuju	16	38.1
3	Ragu-ragu	1	2.4
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Dapat menyelesaikan pekerjaan yang berbeda, sebanyak 1 responden (2,4% ) yang menyatakan Ragu-ragu, 16 responden (38,1%) yang menyatakan setuju dan 22 responden (59,5% ) yang menyatakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sangat setuju Berdasarkan gambaran tersebut diatas, responden yang paling dominan menyatakan Bang menjadi bagian instansi yang menjadi naungannya yaitu sangat setuju 25 responden (59,5%).

**Tabel 4.20. Senantiasa menjunjung nama baik instansi**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	57.1
2	Setuju	15	39.9
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Terkadang hasil tidak sesuai dengan shift sebelumnya, sebanyak 24 responden (57,1%) yang menyatakan sangat setuju, 15 responden (39,9% ) menyatakan setuju, 0 responden (0,0%) menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut di atas, responden yang paling dominan menyatakan Terkadang hasil tidak sesuai dengan shift sebelumnya yaitu sebanyak 24 responden (57,1%).

#### 4.4.2 Analisis Variabel Disiplin kerja ( X<sub>2</sub> )

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja dimana pernyataan sebanyak 21 butir. Untuk mengetahui masing – masing jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program SPSS 22.0 For Window, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan skala likert sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.21. Berusaha masuk kerja jika tidak ada alasan mendesak**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	61.9
2	Setuju	11	33.1
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha masuk kerja jika tidak ada alasan mendesak menyatakan sangat setuju yaitu 28 orang (66,7%) dan setuju sebesar 11 orang (33,1%), serta 0% menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Berusaha masuk kerja jika tidak ada alasan mendesak menyatakan setuju sebesar 28 orang (66,7%).

**Tabel 4.22. Hadir tepat waktu dan malu datang terlambat .**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	7	23.8
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Hadir tepat waktu dan malu datang terlambat menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (71,4%), setuju sebanyak 7 responden (23,8%) dan ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,8%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Hadir

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tepat waktu dan malu datang terlambat yaitu sangat setuju sebanyak 30 responden (71,4%).



**Tabel 4.23. Memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	66.7
2	Setuju	14	33.3
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (66,7%) dan setuju sebanyak 14 responden (33,3%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Melayani pasien sesuai dengan ketentuan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (66,7%).

**Tabel 4.24. Mentaati peraturan yang ada di dalam intansi.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	54.8
2	Setuju	19	45.2
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Mentaati peraturan yang ada di dalam intansi menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (35,7%), setuju sebanyak 19 orang (45,2%) dan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan Mentaati peraturan yang ada di dalam instansi menyatakan sangat

setuju sebanyak 23 orang (35,7%)



**Tabel 4.25. Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya..**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	73.8
2	Setuju	9	26.2
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya. menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (73,8%), setuju sebanyak 9 orang (26,2%) dan 0% menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya. menyatakan sangat setuju yaitu 30 responden (73,8%).

**Tabel 4.26. Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	66.7
2	Setuju	14	33.3
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama. menyatakan sangat setuju sebesar 66,7% (25 orang), setuju

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 14 orang (44,3%), dan 0% menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama. menyatakan sangat setuju yaitu 28 responden (66,7%).

**Tabel 4.27. Kesabaran dalam bekerja akan mengurangi disiplin kerja yang dirasakan dalam bekerja.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	73.8
2	Setuju	9	26.2
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Kesabaran dalam bekerja akan mengurangi disiplin kerja yang dirasakan dalam bekerja menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (73,8%), setuju sebanyak 9 orang (26,2%) dan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%).

#### 4.4.4 Analisis Variabel Kinerja ( Y )

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel kinerja (Y), dimana pernyataan yang diajukan pada responden sebanyak 21 pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.28. Semua pegawai secara aktif berusaha mencapai tujuan.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	73.8
2	Setuju	14	26.2
3	Ragu-ragu	2	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Semua pegawai secara aktif berusaha mencapai tujuan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (61,9%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%), sebanyak 2 orang (4,8%) menyatakan ragu-ragu dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Semua pegawai secara aktif berusaha mencapai tujuan menyatakan 23 responden (61,9%).

**Tabel 4.29. Kinerja harus mempedomani tujuan yang diinginkan.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	69.0
2	Setuju	11	26.2
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Kinerja harus mempedomani tujuan yang diinginkan menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (69,0%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%), ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan

Kinerja harus mempedomani t yang diinginkan menyatakan sangat setuju yaitu 29 responden (69,0%).



**Tabel 4.30. Pegawai harus memahami tujuan kinerja yang diinginkan.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	61.9
2	Setuju	14	33.3
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Pegawai harus memahami tujuan kinerja yang diinginkan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (61,9%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%) dan tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan Pegawai harus memahami tujuan kinerja yang diinginkan menyatakan setuju sebanyak 26 orang (61,9%).

**Tabel 4.31. Standar keberhasilan sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	61.9
2	Setuju	14	33.3
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Standar keberhasilan sebagai tolak ukur

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keberhasilan kinerja menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (61,9%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%) dan tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Standar keberhasilan sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang (61,9%).

**Tabel 4.32. Prosedur akan mengarahkan standar kerja pegawai dilapangan.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	61.9
2	Setuju	14	33.3
3	Ragu-ragu	2	18.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Prosedur akan mengarahkan standar kerja pegawai dilapangan. menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (61,9%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan petugas member pelayanan sesuai dengan jadwal yang ditentukan menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (61,9%).

**Tabel 4.33. Umpan balik sebagai pendorong guna memperbaiki kinerja.**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	57.1
2	Setuju	16	38.1
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

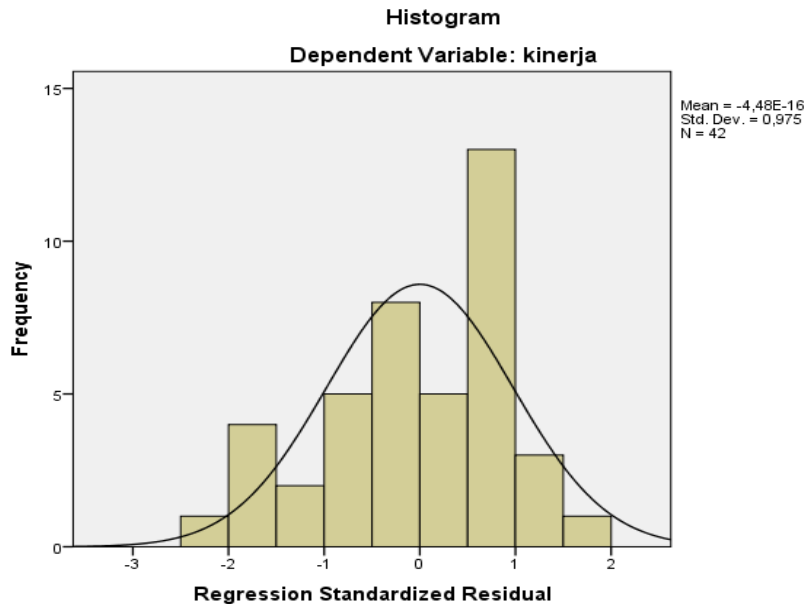
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan m Umpan balik sebagai pendorong guna memperbaiki kinerja., sebanyak 30 responden (57,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (38,1%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) sedangkan lainnya tidak ada responden (0%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan umpan balik sebagai pendorong guna memperbaiki kinerja menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (71,4%).

### 4.3. Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas Data



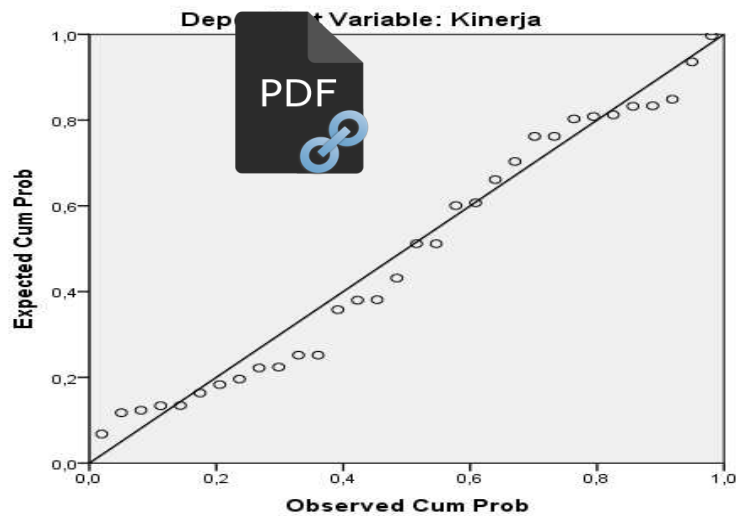
Gambar 4.1. Histogram normalitas

Atau dapat dilihat pada diagram berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2  
Normalitas P-P Plot

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa ketiga variable di atas dapat dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji Kolmogorov Smirnov sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi ( $> 0,05$ ). Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.34. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KOMITMEN ORGANISASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA
N		39	39	39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.93	39.23	39.53
	Std. Deviation	2.392	2.201	2.100
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.136	.191	.164
	Positive	.114	.191	.116
	Negative	-.136	-.134	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.861	1.206	1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.449	.109	.229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tests of normality di atas menunjukkan sig untuk variabel Komitmen organisasi memiliki nilai 0,449 sedangkan sig untuk variabel Disiplin kerja memiliki nilai 0,109 dan sig untuk variabel Kinerja memiliki nilai 0,229. Karena nilai ketiganya  $> 0,05$  maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.

### 4.3.2. Uji Linearitas

Untuk menganalisis hasil uji linieritas maka menggunakan SPSS 20,0 For Windows dapat dilihat pada tabel 4.43 dan tabel 4.44 anova tabel seperti berikut ini :

**Tabel 4.35 Hasil Uji Linearitas Komitmen organisasi dan Kinerja ANOVA Tabel**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN ORGANISASI	Between Groups	83.292	10	8.409	2.840	.021
	Linearity	43.155	1	43.155	14.716	.001
	Deviation from Linearity	40.137	9	4.460	1.521	.205
	Within Groups	61.583	41	2.933		
	Total	144.875	39			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Uji linearitas pada variabel Komitmen organisasi dan Disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada perhitungan linearity pada taraf 5% nilai linearity yang diambil dari sig 0.001 jauh lebih kecil dari pada 0,05.

Sedangkan hasil signifikansi pada Deviation from Linearity juga lebih besar dari 0,05 ( $0,205 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen organisasi dengan Kinerja terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.



**Tabel 4.36. Hasil Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	56.458	9	6.273	1.561	.029
DISIPLIN KERJA	Linearity	46.538	1	46.538	11.580	.001
	Deviation from Linearity	9.920	8	1.240	.309	.834
	Within Groups	88.417	29	4.019		
	Total	144.875	39			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2022.

Uji linearitas pada variabel Disiplin kerja dan Kinerja diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,05. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau  $0,029 < 0,05$ , karena signifikansi kurang dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada perhitungan linearity pada taraf 5% nilai *linearity* yang diambil dari sig 0.001 jauh lebih kecil dari pada 0,05.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ( $0,834 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Disiplin kerja dan Kinerja terdapat hubungan yang linear, jadi linearitasnya terpenuhi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.3.3. Analisis Data

#### 4.3.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

##### a. Uji Regresi Sederhana

**Tabel 4.37. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15,682	6,753	
	komitmen_organisasi	1,656	,163	,850

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier, maka dapat diketahui persamaan regresinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,682 + 1,656X.$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai  $a = 15,682$  dan nilai  $b = 1,656$  kemudian nilai  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana  $Y = a + bX$ , maka persamaan regresinya adalah :  $Y = 15,682 + 1,656X$ . Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 15,682 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen organisasi adalah sebesar nilai  $\beta / a = 1,656$ .

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 1,656 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen organisasi akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,656 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.



### b. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson product Moment.

**Tabel 4.38 Hasil perhitungan Koefisiensi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,740	,736	2,787

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 20,0 tahun 2022

**Tabel 4.39. Tingkat korelasi dan Kekuatan hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Siregar (2013:337)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,860. yang berarti hubungan antara variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) searah.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Uji t

**Tabel 4.40. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,322	,025
	komitmen_organisasi	10,184	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 20,0 tahun 2022

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 10,184$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$  dengan  $dk = n-2 = 39 - 2 = 37$ . Berarti, secara parsial, variabel Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

### 4.3.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

#### a. Uji Regresi Sederhana

**Tabel 4.41. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	48,246	9,360	
	Disiplin_kerja	1,183	,225	,639

a. Dependent Variable: disiplin\_kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier, maka dapat diketahui persamaan regresinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 48,246 + 1,183 X.$$



Berdasarkan hasil analisis regresi linier di atas, maka diperoleh nilai  $a = 48,246$  dan nilai  $b = 1,183$  kemudian nilai  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana  $Y = a + bX$ , maka persamaan regresinya adalah :  $Y = 48,246 + 1,183X$ . Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 48,246 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas kinerja adalah sebesar nilai  $\beta / a = 1,183$ .

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 1,183 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja maka disiplin akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,183 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

### b. Uji Korelasi

**Tabel 4.42. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 <sup>a</sup>	,408	,393	5,332

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 20,0 tahun 2022

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai  $R$  adalah 0,639. yang berarti pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 63,9%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Uji t

**Tabel 4.43 Hasil Uji t (pengujian hipotesis) disiplin dan Kinerja**

Model			Sig.
1	(Constant)	5,154	,000
	Disiplin_Kerja	5,252	,000

a. Dependent Variable: disiplin\_kerja

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5,252$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$  dengan  $dk = n-2 = 39 - 2 = 37$ . Berarti, secara parsial, variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

### 4.3.3.3. Pengaruh Komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

#### a. Regresi Berganda

**Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	13,216	6,549	
1	Komitmen_organisasi	,521	1,002	,528
	Disiplin_Kerja	,267	1,032	,263

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data Tahun 2022 dengan menggunakan SPSS 22

Dari data di atas maka dapat ditentukan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$ , maka didapatkan regresi  $Y = 13,216 + 0,521 X_1 + 0,267 X_2$  Hasil analisis berganda sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) *Unstandardized Coefficients (Constant)* = 13,216 yang berarti Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 maka Kinerja (Y) pegawai akan sebesar 0
- 2) *Unstandardized Coefficients* Komitmen organisasi ( $X_1$ ) = 0,521 merupakan koefisien regresi variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ), jika nilai Kinerja (Y) naik sebesar satu satuan maka Komitmen organisasi ( $X_1$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,521 satuan
- 3) *Unstandardized Coefficients* disiplin kerja ( $X_2$ ) = 0,267 merupakan koefisien regresi variabel disiplin, jika nilai Kinerja (Y) naik sebesar satu satuan maka disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,267 satuan

### b. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase, maka dalam menganalisis data koefisien determinasi penulis menggunakan program SPSS, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.45. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 <sup>a</sup>	,624		,598

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 62,4% berarti bahwa varian Kinerja pegawai dijelaskan oleh Komitmen organisasi dan disiplin kerja kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,4%. Dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### c. Uji F (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menguji Pengaruh simultan komitmen organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen organisasi dan Disiplin kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dasar pengambilan keputusan adalah :  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika nilai signifikan F atau p value  $< 5\%$ . Pengujian F secara simultan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.46. Hasil Hipotesis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	24,053	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen organisasi

Sumber : hasil olah data Tahun 2022 dengan menggunakan SPSS 22

Berdasarkan analisis data penelitian maka menganalisis uji F ada berapa kriteria kesimpulan yang digunakan antara lain sebagai berikut :

- 1) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka signifikan ini  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dengan signifikan 0,00 (0%)

Sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka signifikan ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dengan signifikann 0,00 (0%).



Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22, maka diperoleh nilai  $F_{hitung} = 24,053$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,84$  dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah  $0,000 < (\alpha) = 0,05$ ,  $df = n - k = 39 - 2 - 1 = 39$  adalah sebesar  $F_{tabel} = 2,84$ . Sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara (simultan) variabel bebas Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

### 4.3.3.4. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi

#### a. Uji Statistik Moderasi

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Stres Kerja dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.47.** Hasil Pengujian *Moderated Regression Analysis (MRA)*

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Standardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-168.154	178.799		-.940	.354
	Komitmen Organisasi	5.484	6.383	2.753	.859	.396
	Disiplin Kerja	6.524	7.439	5.392	.877	.387
	Komitmen Organisasi*Stres Kerja	-.114	.133	-4.816	-.859	.397
	Disiplin Kerja*Stres Kerja	-.034	.095	-2.562	-.364	.718

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, tahun 2022. Menggunakan SPSS 22

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh variabel Stres Kerja adalah :

$$Y' = -168.154 + 5.484X_1 - 6.524X_2 - 0.114X_1M + 0.034X_2M$$

Nilai konstanta negatif menunjukkan pengaruh negatif variabel independen (Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja Moderasi). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan naik atau terpenuhi.

$X_1 = 5,484$  merupakan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) artinya jika Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 5,484 koefisien bernilai positif artinya antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) hubungan positif.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kenaikan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).



$X_2 = 6,524$  merupakan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) artinya jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6,524 koefisien bernilai positif artinya antara Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) hubungan positif. Kenaikan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

$X_1M = -0,114$  merupakan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi \* Stres Kerja ( $X_1M$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) artinya jika Komitmen Organisasi \* Stres Kerja ( $X_1M$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -11,4% koefisien bernilai negatif artinya antara Komitmen Organisasi \* Stres Kerja ( $X_1M$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) hubungan negatif. Kenaikan Komitmen Organisasi \* Stres Kerja ( $X_1M$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

$X_2M = -0,034$  merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja\*Stres Kerja ( $X_2M$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) artinya jika Disiplin Kerja\*Stres Kerja ( $X_2M$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -3,4% koefisien bernilai negatif artinya antara Disiplin Kerja\*Stres Kerja ( $X_2M$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) hubungan negatif. Kenaikan Disiplin Kerja\*Stres Kerja ( $X_2M$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dimoderasi oleh variabel Stres Kerja dapat dilihat nilai korelasi dan determinasi ( $R^2$ ). Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan yang diperoleh.

**Tabel 4.48.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	.239	.150	4.457

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil olah data, tahun 2022. Menggunakan SPSS 22

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.61 di atas diperoleh  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diujikan pada hipotesis. Adapun hasil yang diperoleh adalah koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,239 atau 23,90%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas aktivitas Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja (M), dan moderasi ( $X_1M$  dan  $X_2M$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebesar 23,90%. Sedangkan sisanya yaitu 76,10% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain di luar model.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan penyebut  $= n - m - 1$ . Dari analisa output regresi dapat diketahui nilai F seperti tabel berikut :

**Tabel 4.49.** Hasil Pengujian Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.393	4	53.098	2.673	.049 <sup>b</sup>
	Residual	675.299	34	19.862		
	Total	887.692	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber : Hasil olah data, tahun 2022. Menggunakan SPSS 22

Uji Anova atau F test menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,673 dengan tingkat signifikan 0,049. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Disiplin ( $X_1$   $X_2$ ), Stres Kerja ( $M$ ), dan moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Salah satu pendorong tercapainya tujuan instansi adalah menciptakan Kinerja. Upaya peningkatan Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh Komitmen

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Organisasi yang dilakukan pegawai terhadap Kinerja. Karena Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja akan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Kinerja dalam t  Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Guna mencapai kinerja yang baik dapat ditingkatkan keahlian melalui diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Peningkatan kesadaran akan komitmen organisasi sangat penting dilakukan oleh instansi tersebut karena komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan Kinerja.

Komitmen organisasi merupakan seorang yang bekerja diluar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Pekerja dapat bekerja pada pagi hari, siang hari, malam hari, bahkan pekerja dapat bekerja pada jam-jam yang tidak lazim seperti bekerja pada hari minggu. Komitmen organisasi merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 15,682 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen Organisasi adalah sebesar nilai  $\beta / a = 1,656$ .

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 1,656 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka Komitmen Organisasi akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,656 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun tujuan dari Komitmen Organisasi tujuan Komitmen Organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan kestabilan instansi, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,740 yang berarti hubungan antara variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) searah. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 10,184$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$  dengan  $dk = n - 2 = 39 - 2 = 37$ . Berarti, secara parsial variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saskia Lumintang, Rufial (2021) "Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan". Dengan hasil penelitian yaitu R Square dengan determinasi berganda sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% kontribusi variabel lainnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk nilai regresi berganda di dapat  $Y = -0,840 - 0,466 X_1 + 0,517 X_2 + 0,638 X_3$  dan uji F dengan  $\alpha = 0,05$  dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,714 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### 4.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Disiplin pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.62. Tingkat Kehadiran Pegawai**

No	Keterangan	Bulan		
		April	Mei	Juni
1	Dinas Luar (DL)	3	4	0
2	Sakit (S)	2	1	1
3	Izin (I)	1	1	1
4	Tanpa keterangan (TK)	3	3	3
5	Cuti (C)	0	0	0

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, 2023

Terhitung selama tiga bulan diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai selama 3 (tiga) bulan diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Akan tetapi secara keseluruhan masih tidak masuknya kerja masih tergolong rendah. Ini berarti bahwa disiplin mempengaruhi kinerja pegawai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Persamaan regresinya adalah  $Y = 48,246 + 1,183X$ . Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 48,246 hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen Organisasi adalah sebesar nilai  $\beta / a = 1,183$ . Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kinerja yang diperoleh sebesar 1,183 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,639 yang berarti pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 63,9%. Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5,252$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$  dengan  $dk = n - 2 = 39 - 2 = 37$ . Berarti, secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrawan, 2012) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BMT Al Ikhwan)” dengan hasil penelitian yaitu Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan. Variabel Disiplin Kerja

( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan. Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

meningkatkan pengaruh variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan. Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak memperlemah pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan. Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.

### 4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau

Seseorang pegawai tidak terlepas dari sistem Komitmen Organisasi. Hal ini dapat memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya yaitu dengan memperkerjakan pegawai melebihi waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan Komitmen Organisasi. Pekerja dengan Komitmen Organisasi adalah seseorang bekerja diluar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu (Setyawati, 2012). Disiplin Kerja merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat penguasaan kerja, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau menurut pengamatan langsung dan berdasarkan hasil SKP dapat dikatakan baik, dapat dilihat pada tabel berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.64. Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau**

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET							REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP		
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu					Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu				Biaya	
1	2	3	4	5	6				9	10	11	12	13	14			
1	Menyelenggarakan penyusunan rencana kegiatan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga	0	5	Dokumen	100	6	Bln	-	-	1	Dokumen	80	3	Bln	-	150,00	87,32
2	Menyelenggarakan kegiatan di bidang kesekretariat	0	2	Dokumen	100	6	Bln	-	-	2	Dokumen	80	3	Bln	-	230,00	86,37
3	Menyelenggarakan kegiatan di bidang kepemudaan	0	2	Dokumen	100	6	bln	-	-	2	Dokumen	80	3	bln	-	230,00	88,32
4	Menyelenggarakan kegiatan di bidang pemudayaan olahraga	0	2	Dokumen	100	6	Bln	-	-	2	Dokumen	80	1	Bln	-	196,67	85,37
5	Menyelenggarakan kegiatan di bidang pembudayaan olahraga	0	1	Dokumen	100	6	Bln	-	-	1	Dokumen	80	1	Bln	-	196,67	88,73
6	Menyelenggarakan kegiatan di bidang sarana dan sarana	0	1	Dokumen	100	6	Bln	-	-	1	Dokumen	80	2	Bln	-	213,33	88,06
7	Melaksanakan tugas lain yang diberikan daerah baik secara lisan maupun tulisan	0	2	Dokumen	100	6	Bln	-	-	2	Dokumen	85	7	Bln	-	244,33	88,25
<b>II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS/ UNSUR PENUNJANG :</b>																	
<b>a. Tugas Tambahan</b>																	
1																	
<b>Nilai Capaian SKP</b>													<b>87,49</b>				
													<b>(Baik)</b>				

Sumber: Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian BKPSDM Kota Linggau, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau terbilang baik.

Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 79,0% berate bahwa varian Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Komitmen Organisasi dan Disiplin

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21,0%. Dan sisanya 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Menguji Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dasar pengambilan keputusan adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika nilai signifikan F atau p value  $< 5\%$ . Nilai  $F_{hitung} = 24,053$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,84$  dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah  $0,000 < (\alpha) = 0,05$ ,  $df = n - k = 39 - 2 - 1 = 36$  adalah sebesar  $F_{tabel} = 2,84$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara (simultan) variabel bebas Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ), jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Tingkat Signifikan =  $0,006 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 39 - 2 = 40$  adalah  $t_{table}$  sebesar 23,028 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,039 sehingga dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima, sehingga ada Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widayawati, 2017) “Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi” dengan hasil penelitian yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial berpengaruh negatif bagi manajer yang memiliki internal *locus of control*. Ini dikarenakan manajer yang mempunyai *internal locus of control* kurang yakin akan kemampuan, serta usaha yang dilakukan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun, serta manajer yang memiliki *internal locus of control* lebih menyalahkan diri sendiri atas kegagalan pekerjaan yang dilakukan, sehingga manajer merasa takut apabila pekerjaan yang dilakukan salah yang nantinya akan berdampak kepada kinerja manajerial yang dimiliki oleh manajer tersebut.

#### 4.4.4. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi

Stres dapat muncul pada saat pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang beragam di tempat kerja dan terkadang sering bertentangan dengan masalah keluarga, masalah rekan kerja, dan iklim organisasi. Faktor pemicu stres lainnya seperti, ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, deadline waktu penyelesaian pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil penemuan di lapangan bahwa kurangnya fasilitas kantor dapat menyebabkan stres pada pegawai. Adapun fasilitas kerja yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau sebagai berikut:

Tabel 4.65. Fasilitas Kantor

No	Nama Peralatan	Jumlah yang ada	Seharusnya	Keterangan
1	Komputer	6 unit	10 unit	Kurang
2	printer	6 unit	10 unit	Kurang

Sumber : Bagian Keuangan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, 2023

Dari tabel di atas bahwa fasilitas dalam bekerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau dapat dikatakan kurang, dimana pegawai mesti bergantian menggunakan fasilitas yang ada, sehingga menimbulkan stres dalam bekerja pada diri pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Stres Kerja dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diujikan pada hipotesis. Adapun hasil yang diperoleh adalah koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,239 atau 23,90%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas aktivitas Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $M$ ), dan moderasi ( $X_1M$  dan  $X_2M$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebesar 23,90%. Sedangkan sisanya yaitu 76,10% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

di luar model. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya Variabel Moderasi memperlemah pengaruh variabel komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Uji Anova atau F test menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,673 dengan tingkat signifikan 0,049. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ( $X_1$   $X_2$ ), Stres Kerja ( $M$ ), dan moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel moderasi yang merupakan interaksi antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $M$ ) ternyata signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $M$ ) merupakan variabel moderating.

Hal ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuji, 2014) “Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran (Studi Empiris SKPD Kota Payakumbu)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi anggaran berpengaruh signifikan negative terhadap Senjangan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap Senjangan Anggaran, hubungan tersebut semakin kuat apabila komitmen organisasi tinggi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh.



### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 10,184 menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 sehingga dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 5,252 menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 sehingga dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
3. Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan  $F_{hitung} = 24,053$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,469$ .
4. Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ( $X_1$   $X_2$ ), Stres Kerja (M), dan moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis keempat dengan moderasi (MRA) mendapatkan hasil bahwa uji Anova atau F test menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,673 dengan tingkat signifikan 0,049. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05. Variabel Moderasi memperlemah pengaruh variabel

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y).



### 5.2 Saran

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi kemajuan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Dari segi Komitmen Organisasi diharapkan pegawai memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan yang berlaku, pegawai tidak lagi saling menunggu mengerjakan pekerjaan yang ada, terus meningkatkan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan, berkurangnya keluhan dari pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan pegawai yang sabar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Dari Disiplin Kerja yaitu pegawai mendapatkan dorongan atau menguatkan (energize) berupa semangat dari atasan untuk melaksanakan tugas, hendaknya pimpinan dapat menggerakkan (direct) semangat kerja pegawai dan diharapkan pegawai dapat memelihara (sustain) perilaku atau usaha dari teman kerjanya.
3. Dari segi Kinerja Pegawai yaitu hendaknya pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan, hendaknya pencapaian standar kinerja yang ditetapkan terkadang dapat terlaksana, senantiasa dilakukan pemberian umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, menyediakan alat atau sarana dalam menyelesaikan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

pekerjaan sehingga tidak ada penghambat dalam penyelesaian pekerjaan,

dan melakukan tugas yang lain dengan baik.



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Basuki, N. P. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Raja Grafindo Pers
- Anggraini, Niken, D. (2015). *Kepuasan Pengunjung Menggunakan Second Order Confirmatory Factor Analysis Pada Structural Equation Modeling (Studi Kasus: Pengunjung Pemandian Air Panas (PAP) Guci)*. *GAUSSIAN*, 4, 92.
- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.
- Dr. Pandi Afandi, M. . (2016). *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* (1st ed.). CV BUDI UTAMA.
- Drs. Bintaro, M. T, D. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- Haryadi, B. dan E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Manajemen*, 15, 71.
- Idris, Z. I. (2020). Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappedda) .... *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman ...*, 3(1), 2623–2278. <https://scholar.archive.org/work/2mptbpmfsfg3ncyj24s54sp5qm/access/wayback/http://ejournal.stieyapman.ac.id/index.php/jme/article/download/77/58>
- Lumintang, S. (2021). Pengaruh Komitmen organisasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(3), 84–103.
- Mudiartha, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen organisasi , Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–184.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Komitmen organisasi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>
- Novita Sari, V. T. N. (2021). *PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS GEDONG*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TATAAN. 26, 1–15.

Nyoman Angga Krisnanda, I. C. (2016). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan respati sanur beach hotel*. 2101–2115.

Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>

Panca Heri Sutanto, E. A. (2018). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLUID INDONESIA. *Ilmu Manajemen*, 14(1), 91–106.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sugiyono, P. D. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF* (27th ed.). ALFABETA, cv.

Turungan, T. P. dan J. A. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, II, 299–305.

Wihida, D. (2019). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII)*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/74261>