Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 27-40
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI INTERVENING PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA

Muh. Wahyu Pratama [1], Siradjuddin[2]
[1,2]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 138 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja.

Kata kunci : Disiplin; motivasi kerja; kinerja pegawai; komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening. The research approach used is a quantitative approach with a survey method. Primary data was collected through the distribution of questionnaires to 138 employees using saturated sampling techniques, where the entire population was used as a sample. Data analysis used *the Partial Least Squares (PLS) method* to test the relationship between work discipline, work motivation, organizational commitment, and employee performance. The results of the study show that work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance. Organizational commitment has also been proven to be an intervening variable that strengthens the influence of discipline and motivation on performance.

Keywords: Discipline; work motivation; employee performance; organizational commitment

muhwahyupratama07@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi. Oleh karena itu, hendaklah sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi tersebut. Kinerja (*Performance*) juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan (*Planning*) suatu instansi.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya, selama enam tahun terakhir (2018-2023), tercatat adanya indikasi penurunan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Penurunan ini terlihat dari meningkatnya jumlah pelanggaran disiplin kerja yang terjadi setiap tahun, dari 18 kasus pada tahun 2018 menjadi 161 kasus pada tahun 2023. Tren peningkatan ini mencerminkan adanya penurunan komitmen dan profesionalisme yang berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Sepanjang tahun 2023, pelanggaran disiplin didominasi oleh masalah pribadi yang mengganggu kinerja ASN. Menurut Inspektur Surabaya, Rachmad Basari, pelanggaran berat mencapai 78 kasus, yang meliputi sanksi pembebasan jabatan hingga pemberhentian ASN. Sementara itu, sanksi kategori sedang dan ringan masing-masing sebanyak 42 dan 41 kasus. Tingginya pelanggaran disiplin ini menunjukkan lemahnya pengawasan, kurangnya pembinaan pegawai, dan minimnya penerapan sistem peng-hargaan berbasis kinerja. Fenomena ini menegaskan perlunya langkah strategis untuk mengatasi penurunan kinerja ASN melalui pengawasan yang lebih efektif, penguatan motivasi kerja, serta peningkatan komitmen organisasi yang dapat memperkuat disiplin kerja dan mendorong kinerja pegawai secara optimal (Detik.com,2024).

Fenomena yang terjadi di Kota Surabaya, seperti penurunan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditandai dengan meningkatnya pelanggaran disiplin kerja dari tahun ke tahun, tidak menutup kemungkinan juga terjadi di kota-kota lain di Indonesia. Kompleksitas permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti lemahnya pengawasan, kurangnya motivasi kerja, dan minimnya komitmen organisasi, dapat menjadi tantangan umum yang berdampak pada kualitas kinerja pegawai. Hal ini mendorong dilakukannya penelitian di Perumda Air Minum Tirta Jeneberang, Kabupaten Gowa, untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai,

muhwahyupratama07@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

dengan harapan dapat memberikan masukan strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memastikan bahwa pegawai melakukan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan dengan standar yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusaha-an. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Pangarso & Susanti, 2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memainkan peran yang penting dalam kinerja pegawai. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Motivasi juga dapat menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan internal kepada pegawai untuk melakukan tugas- tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat membantu mengatasi tantangan dan hambatan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka akan lebih mudah untuk tetap konsisten dalam menjalankan tugas-tugas rutin dan menghindari kecenderungan untuk melalaikan kewajiban mereka.

Selanjutnya, faktor penting lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Mekta (2017) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi meng-ekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik pada perusahaan. Pegawai yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di

dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik.

Adapun grand theory yang berhubungan dengan penelitian ini adalah Teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960 menjelaskan dua pandangan berbeda tentang cara orang bekerja. Teori X menganggap bahwa orang cenderung tidak suka bekerja, membutuhkan pengawasan, dan lebih termotivasi oleh penghargaan atau hukuman eksternal. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja, di mana pegawai yang dipandang kurang termotivasi membutuhkan kontrol lebih ketat agar bekerja dengan baik. Sementara Teori Y berpendapat bahwa orang ingin bekerja, bertanggung jawab, dan termotivasi oleh kesempatan untuk berkembang. Teori ini relevan dengan motivasi kerja, karena pegawai yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan lebih berkomitmen pada organisasi dan bekerja dengan lebih baik.

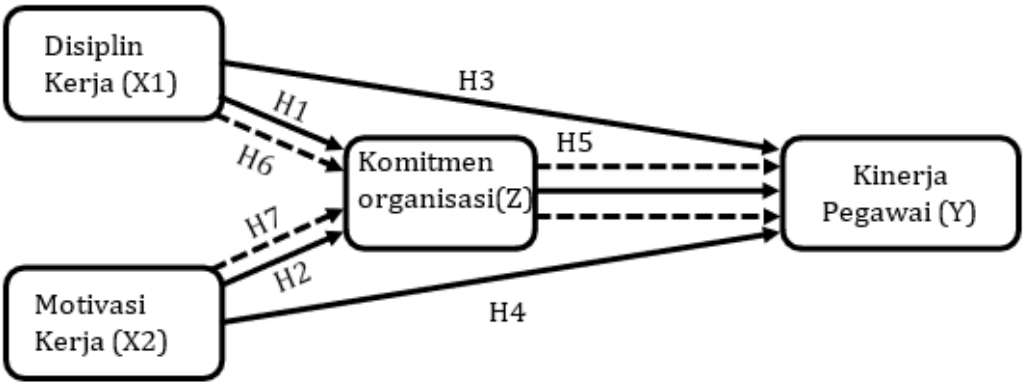
Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Namun hasil penelitian berikut mem-peroleh penolakan dari peneliti lainnya, Muna & Isnowati (2022) memberikan bukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa adalah perusahaan daerah yang didirikan pada tahun 1980 dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kabupaten Gowa, khususnya di wilayah Kota Sungguminasa. Sebagai badan usaha milik daerah, perusahaan ini bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya air, memproduksi air bersih, dan mendistribusikannya kepada pelanggan. Selain itu, Perumda Tirta Jeneberang juga berperan penting dalam menjaga kualitas air, melakukan perbaikan dan pemeliharaan jaringan pipa, serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dengan berbagai upaya yang dilakukan, perusahaan ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mendukung pembangunan berkelanjutan di Kabupaten Gowa.

Hasil wawancara sementara yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2025 dengan Bapak Ari, selaku Kasubag Administrasi Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, terdapat beberapa permasalah-an terkait kinerja pegawai. Dari aspek disiplin kerja, masih ditemukan pegawai yang sering terlambat dengan berbagai alasan, seperti urusan keluarga, kemacetan, dan alasan lainnya, yang tidak hanya mengganggu tugas individu tetapi juga membebani rekan kerja dan berpotensi menurunkan pendapatan perusahaan jika keterlambatan terjadi di divisi penting seperti penagihan pelanggan. Dari sisi motivasi kerja, beberapa pegawai merasa jenuh meskipun perusahaan telah memberikan pelatihan rutin dan melakukan rotasi tempat kerja. Selain itu, fasilitas

yang terbatas, khususnya di laboratorium, menghambat kelancaran tugas pegawai, sementara sistem penghargaan berupa umroh melalui pengundian kurang memotivasi karena tidak berbasis pada pencapaian kinerja. Dalam aspek komitmen organisasi, meskipun pegawai telah menandatangani fakta integritas untuk mendukung visi dan misi perusahaan, kegiatan untuk mempererat rasa kebersamaan antarpegawai, terutama bagi pegawai laki-laki, masih minim. Mekanisme penyampaian aspirasi yang tersedia melalui kepala bagian dan personalia juga belum sepenuhnya efektif dalam menangani keluhan pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "***Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa***".



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 27-40
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif atau hubungan. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian asosiatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara dua atau lebih variabel yang saling berhubungan (Kuncoro, 2017). Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja pegawai (Y), dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data terukur dan dianalisis secara statistik. Data dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh pegawai Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, yang berjumlah 138 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Teknik pengukuran data menggunakan perangkat lunak SmartPLS dengan metode analisis data Structural Equation Modeling (SEM).

HASIL

A. Hasil Uji Kualitas Data

1. Pengujian Kualitas Data Melalui Penilaian Outer Model
   a. Convergent Validity

Tabel 1. *Outer Loading*

	Disiplin Kerja (X_1)	**Motivasi Kerja (X_2)**	**Kinerja Pegawai (Y)**	**Komitmen Organisasi (Z)**
DK1	**0,735**			
DK2	**0,801**			
DK3	**0,767**			
DK4	**0,787**			
DK5	**0,774**			
MK1		**0,751**		
MK2		**0,765**		
MK3		**0,781**		

muhwahyupratama07@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

MK4		**0,722**		
MK5		**0,729**		
KP1			**0,777**	
KP2			**0,736**	
KP3			**0,740**	
KP4			**0,810**	
KP5			**0,749**	
KO1				**0,750**
KO2				**0,888**
KO3				**0,854**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai loading factor dalam penelitian ini memiliki nilai >0,70, yang berarti bahwa setiap konstruk memiliki indikator yang valid dan memenuhi syarat validitas konvergen.

Selain itu, validitas konvergen juga dianalisis menggunakan peng-ujian **Average Variance Extracted (AVE),** yang merupakan ukuran seberapa besar varians indikator-indikator dalam suatu konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Standar nilai AVE yang dapat diterima adalah ≥ 0,50. Nilai ini menunjukkan bahwa konstruk telah mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya (Hair et al., 2021).

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
Disiplin Kerja (X_1)	**0,597**
Motivasi Kerja (X_2)	**0,562**
Kinerja Pegawai (Y)	**0,582**
Komitmen Organisasi (Z)	**0,694**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

muhwahyupratama07@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model ini memiliki nilai AVE di atas ambang batas minimum 0,50. Dengan demikian, masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*.

Tabel 3. ***Cross Loading***

Indikator	Disiplin Kerja (X_1)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X_2)
DK1	0,735	0,377	0,479	0,458
DK2	0,801	0,362	0,533	0,457
DK3	0,767	0,425	0,486	0,456
DK4	0,787	0,405	0,464	0,478
DK5	0,774	0,359	0,383	0,476
KO1	0,357	0,750	0,517	0,439
KO2	0,431	0,888	0,468	0,446
KO3	0,458	0,854	0,437	0,445
KP1	0,476	0,430	0,777	0,503
KP2	0,495	0,414	0,736	0,346
KP3	0,410	0,462	0,740	0,371
KP4	0,524	0,427	0,810	0,547
KP5	0,419	0,452	0,749	0,492
MK1	0,430	0,433	0,430	0,751
MK2	0,425	0,375	0,386	0,765

MK3	0,388	0,395	0,431	0,781
MK4	0,452	0,401	0,480	0,722
MK5	0,544	0,392	0,501	0,729

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan informasi dalam Tabel 3, terlihat bahwa setiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka, hasil pengujian *Cross Loading* dapat dinyatakan valid. Uji Reliabilitas

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4 ***Composite Reliability*** dan ***Cronbach Alpha***

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Disiplin Kerja (X_1)	**0,832**	**0,881**
Kinerja Pegawai (Y)	**0,820**	**0,874**
Komitmen Organisasi (Z)	**0,776**	**0,871**
Motivasi Kerja (X_2)	**0,805**	**0,865**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4., seluruh konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang semuanya berada di atas batas minimum yang disarankan, yaitu 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. Berdasarkan informasi yang diberikan, penelitian ini juga menunjukkan validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konsistensi internal yang tinggi.

c. Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis menggunakan SmartPLS, pengujian hipotesis di-lakukan dengan mempertimbangkan nilai t-$s_{tatistik}$ dan p-value yang diperoleh dari hasil bootstrapping. Menurut Hair et al. (2014), hipotesis dianggap diterima jika nilai t-$_{statistik}$ > 1,96 dan p-value < 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% **(**α = 0,05**).** Sebaliknya, hipotesis akan ditolak jika nilai t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05**,** yang berarti pengaruh antar variabel tidak signifikan secara statistik. Hasil estimasi pengujian model struktural (inner model) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut;

Table 5. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Deviation (STDEV)***	***T Statistics (|O/STDEV|)***	***P Values***
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,317	0,320	0,082	3,853	0,000
Disiplin Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,281	0,277	0,087	3,228	0,001
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,272	0,258	0,091	2,988	0,003
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,262	0,266	0,095	2,744	0,006
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,365	0,347	0,091	4,003	0,000
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) -> Komitmen	0,076	0,073	0,037	2,087	0,037

Organisasi (Z)					
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,100	0,092	0,045	2,225	0,027

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

DISKUSI

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama memiliki pengaruh yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,281 (positif), nilai t-statistik sebesar 3,228 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,001 (<0,05). Dengan demikian, H_1 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua memiliki implikasi yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,365 (positif), nilai t-statistik sebesar 4,003 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, H_2 pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga memiliki implikasi yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,317 (positif), nilai t-statistik sebesar 3,853 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, H_3 pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,262,

nilai t-statistik sebesar 2,744 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,006 (<0,05). Dengan demikian, H_4 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kelima memiliki implikasi yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,272 (positif), nilai t-statistik sebesar 2,988 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,003 (<0,05). Dengan demikian, H_5 pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keenam memiliki implikasi yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,076 (positif), nilai t-statistik sebesar 2,087 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,037 (<0,05). Dengan demikian, H_6 pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

H7: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh memiliki implikasi yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,100 (positif), nilai t-statistik sebesar 2,225 (>1,96), dan nilai p-value sebesar 0,027 (<0,05). Dengan demikian, H_7 pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

muhwahyupratama07@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

REFERENSI

H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review, 50, 370-396

Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaPegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 259–278.

Cahyani, Riris anggun ; Sundari, Ocky ; Dongoran, J. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 1(6), 112–122.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.

Hasibuan, Melayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia :Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka

McGregor, D. (1960). The Human Side Of Enterprise. Tata Mcgraw-Hill Publishing Company Ltd.Bombay-New Delhi.

Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta the Effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of Pt. Indra Kelana Yogyakarta. Pengaruh Kepuasan Kerja … (Hendrawan Qonit Mekta), 1, 1–10

Meyer, J. P.; Allen, N. J; Smith, C. A. (1993). 1993_-_John_P_Meyer_-_CommitmenttoOrganizationsandOccupationsExtensionan[retrieved_2014-06 - 09].pdf. In Journal of Applied Psychology (Vol. 78, Issue 4, pp. 538–551).

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya, 5(2), 1119–1130.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa

Barat. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management, 9(2), 145–160.

Rayyan, Ahmad ; Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9–19.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18–32.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

muhwahyupratama07@gmail.com, UIN Alauddin Makassar