

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:

Bonar Sahala Situmeang

S1 Manajemen

Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Sudung Simatupang

Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar yang berjumlah 24 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

Hasil analisis dari regresi linier berganda yaitu  $\hat{Y} = 25,667 + 0,723 X_1 + 0,682 X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,778$ , artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,606, baik tidaknya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 60,6% oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 39,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner penulis mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi yang diterapkan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji  $f_{hitung} (16,124) > F_{tabel} (3,47)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

Abstraction

*The formulation of this research is how the influence of work discipline and organizational commitment to employee performance at the Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. The method used in this paper is literature research and field research. Its population is all employees of Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar amounting to 24 people. The data used are qualitative and quantitative data, and data collection techniques used are questionnaire method, interview method and documentation method. Then the technique of data analysis using qualitative descriptive method and quantitative descriptive method.*

*The result of analysis from multiple linear regression is  $\hat{Y} = 25,667 + 0,723 X_1 + 0,682 X_2$ , means that work discipline and organizational commitment has a positive effect to employee performance. The result of analysis coefficient correlation is  $r = 0,778$  means that there is a moderately high and positive correlation between work discipline and high organizational commitment and employee performance. Then obtained the value of coefficient of determination is 0,606, The level of employee performance can be explained by work discipline and organizational commitment as big as 60.6%, while 39,4% explained by other factors not discussed in this study. From the results of processing and calculation of the questionnaire, the authors get the conclusion that the leadership style and organizational culture applied by Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar have a positive and significant impact on employee performance. This is proven by hypothesis testing simultaneously, where the test result  $f_{hitung} (16,124) > f_{tabel} (3,47)$  with significance level  $0,000 < \alpha 0,05$*

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

**A. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting sumber daya yang senantiasa berkembang setiap saat. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina pegawai dengan semangat yang tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar merupakan instansi yang

bergerak pada pelayanan jasa publik seperti melaksanakan pelayanan di bidang Pengelolaan Kekayaan Negara, Penilaian, Piutang Negara, dan Lelang bagi masyarakat di beberapa wilayah yang dinaungi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Dalam memenuhi tuntutan masyarakat, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing. Kinerja pegawai secara umum

mempengaruhi dua faktor yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja. Dimensi kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan pada Perilaku Kerja (PK) yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja memiliki dimensi seperti menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dengan memihak pada organisasi dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang ada pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 4. Metode Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Yang terletak di Jalan Sisingamangaraja Nomor. 79 Kelurahan Kahean, Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar yang berjumlah 24 orang. Seluruh pegawai yang berjumlah 24 orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar, mengingat jumlahnya yang kurang dari 100 orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, pengendalian dan pengawasan terhadap pengadaan dan pengembangan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:86), kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2013:305), kedisiplinan adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan karakter karyawan sehingga para karyawan tersebut secara tulus dan ikhlas bekerja secara kooperatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2015:599), jenis-jenis disiplin kerja adalah:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)  
Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corretive Discipline*)  
Yaitu berupaya membantu karyawan mengevaluasi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*)  
Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)  
Yaitu konsentrasi pada penggunaan disiplin hanya pada moment efek-efek tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 3. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Timothy (2008:100), komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2011:296), komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut Panggabean (2004:135), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2016:187), komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan / atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:101), ada tiga dimensi dalam komitmen, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)  
Yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini akan berpengaruh apabila keterlibatan dalam organisasi menjadi bukti pengalaman yang memuaskan.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)  
Yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan pada biaya yang dikeluarkan karena berhentinya pekerja dari organisasi. Komitmen ini akan berpengaruh pada saat individu tersebut melakukan investasi. Jika individu beralih dari organisasinya, maka investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya.

- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)  
Yaitu keterlibatan perasaan pekerja dengan tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

### 4. Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2010:170), mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan serta waktu.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah diharapkan. Menurut Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil  
Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.
  - b. Kualitas dari hasil.  
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan .
  - c. Ketepatan waktu dari hasil  
Ketepatan di sini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggat waktu yang disediakan.
  - d. Kehadiran  
Yaitu ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.
  - e. Kemampuan bekerja sama  
Yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dua unsur yaitu:
- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)  
Sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan konsep kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
  - 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
  - 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
  - 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- b. Perilaku Kerja (PK)
- Perilaku kerja (PK) merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:
- 1) Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
  - 2) Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai nilai, norma dan etika dalam organisasi.
  - 3) Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri seseorang dan golongan.
  - 4) Disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi.
  - 5) Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang di embannya.
  - 6) Kepemimpinan merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi mencapai tujuan organisasi.

### 5. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi. Menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, adil, jujur, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral, diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja maka menurut Rivai (2004:190), menjelaskan bahwa kekurangan disiplin dalam sebuah manajemen instansi dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya instansi itu sendiri. Disiplin yang baik merefleksikan ukuran tindakan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin pegawai pada instansi, kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Menurut Luthans (2006:236), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai organisasi, agar tercipta kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisis

#### a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{4} \\ &= \frac{4}{4} \\ &= 1 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.**

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Lemah (SL)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB) / Lemah (L)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB) / Cukup Kuat (CK)
3,41 – 4,20	Baik (B) / Kuat (K)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB) / Sangat Kuat (SK)

Sumber: Data diolah

### 1) Gambaran Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki setiap pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Penerapan disiplin kerja pegawai di organisasi akan menciptakan keteraturan dalam bekerja serta tertib dalam segala hal. Jika pegawai dalam organisasi memiliki tingkat disiplin tinggi dalam bekerja, maka tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan pada pegawai akan memiliki kualitas yang baik. Adapun dimensi disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar adalah menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Pada dimensi menjalankan kewajiban, dapat dilihat dari pegawai yang menerapkan nilai-nilai pancasila, mau dalam mengerjakan tugas kedinasan, dapat mencapai sasaran kerja pegawai dan pegawai mematuhi aturan-aturan sesuai perundang-undangan yang diharuskan bagi pegawai negeri sipil. Sedangkan pada dimensi menjauhi larangan, dapat dilihat dari pegawai yang tidak menyalahgunakan wewenang dalam bekerja, pegawai tidak melakukan hal-hal yang membahayakan negara, dan pegawai menghindari hal-hal yang tidak diperbolehkan oleh instansi berdasarkan peraturan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai disiplin kerja dari dimensi menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan mendapat nilai rata-rata sebesar 3,99 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 dengan kriteria jawaban sangat baik pada indikator mengucapkan sumpah jabatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik pada indikator menaati peraturan kedinasan.

### 2) Gambaran Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Adapun dimensi komitmen organisasi yang terjadi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Pada dimensi komitmen afektif, dapat dilihat dari pegawai memiliki rasa kebahagiaan saat melaksanakan tugas, pegawai bangga menjadi bagian dari organisasi dan pegawai rela mengorbankan kepentingan pribadinya demi kemajuan organisasi. Pada dimensi komitmen berkelanjutan, dapat dilihat dari pegawai yang tidak meninggalkan organisasi saat jam kerja, pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawainya dan pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan pada organisasi. Sedangkan pada dimensi komitmen normatif, dapat dilihat dari pegawai yang mempunyai loyalitas dan kesetiiaannya pada organisasi, pegawai selalu terlibat dalam organisasi dan pegawai bertanggungjawab akan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai komitmen organisasi dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif mendapat nilai rata-rata sebesar 3,62 dengan kriteria jawaban tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban tinggi pada indikator kebanggaan dalam menjadi bagian organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,16 dengan kriteria jawaban tinggi pada indikator kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi.

### 3) Gambaran Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar harus menyesuaikan kinerja mereka sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua dimensi yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK) dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan PK sebesar 40%.

Dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar meliputi kuantitas dapat dilihat ketika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar sesuai waktu yang telah ditentukan. Kualitas dapat dilihat ketika pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Waktu dapat dilihat ketika pegawai dibagian kasubbag umum mampu menyiapkan data dan berkas-berkas pegawai. Dan biaya dapat dilihat ketika anggaran yang sudah disediakan oleh bagian keuangan untuk setiap perjalanan dinas pegawai dialokasikan dengan baik oleh pegawai yang melakukan perjalanan dinas.

Dimensi Perilaku Kerja (PK) pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang

Pematangsiantar meliputi orientasi pelayanan dapat dilihat ketika pegawai melayani masyarakat dengan ramah. Integritas dapat dilihat ketika pegawai mampu bersikap sopan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Komitmen dapat dilihat ketika banyak pegawai yang sudah lama bekerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar sampai batas usia pensiun seorang Pegawai Negeri Sipil. Disiplin dapat dilihat ketika pegawai mematuhi peraturan yang berlaku seperti berseragam dinas yang rapi dan tidak terlambat masuk jam kerja. Kerjasama dapat dilihat ketika pegawai dan pimpinan saling bekerja sama untuk kemajuan organisasi. Dan kepemimpinan dapat dilihat ketika pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar mengawasi pekerjaan pegawai berdasarkan prestasi kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai kinerja pegawai dari dimensi sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,33 dengan kriteria jawaban sangat baik pada indikator anggaran yang dibutuhkan pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik pada indikator ketepatan waktu.

## b. Deskriptif Kuantitatif

### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Fungsi dari analisis regresi linear berganda adalah untuk melihat pengaruh yang terjadi di antara ketiga variabel. Selain itu analisis regresi linear juga berfungsi sebagai petunjuk arah hubungan yang terjadi antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat apakah ada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar digunakan analisis regresi linear berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	25.67	9.33	
Disiplin Kerja	.72	.33	.392
Komitmen Organisasi	.68	.26	.466

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan spss versi 21 (2017).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 17 di atas, diperoleh model persamaan yaitu  $\hat{Y} = 25,667 + 0,723X_1 + 0,682X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

### 2) Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dilakukan melalui analisis korelasi dan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3  
Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.568	5,313

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan spss versi 21 (2017).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 18 di atas, diperoleh nilai  $r = 0,778$  yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar sesuai dengan kriteria tingkat hubungan antar variabel.

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi R square 0,606 artinya baik tidaknya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 60,6% oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi, selebihnya 39,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3) Uji Hipotesis

#### a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (disiplin kerja dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai) secara bersama-sama atau simultan. Yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika tingkat signifikan dibawah 5% atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 4  
Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910.443	2	455.221	16.124	.000 <sup>b</sup>
Residual	592.891	21	28.233		
Total	1503.333	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 (2017).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 19 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  dengan  $dk = n-k-1$  ( $24-2-1=21$ ) sebesar  $16,124 > F_{tabel}$  dengan  $(0,05 ; 2 vs 21)$  sebesar 3,47 atau dengan signifikan  $0,000 < \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

#### b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, jika tingkat signifikan dibawa 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 5**  
Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$

Model	T	Sig.
1 (Constant)		.012
Disiplin Kerja	2.188	.040
Komitmen Organisasi	2.603	.017

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 (2017).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 20 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_1$  (disiplin kerja) sebesar 2,188 > dari  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-k-1$  (24-2-1=21) sebesar 2,079 atau taraf signifikan  $0,040 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_2$  (komitmen organisasi) sebesar 2,603 > dari  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$ , (24-2-1=21) sebesar 2,079 atau taraf signifikan  $0,017 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Dimensi disiplin kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan yang dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata 3,99 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang masih berada dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator mengucapkan sumpah PNS diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengoptimalkannya yaitu pegawai sebaiknya harus memiliki kesadaran mengucapkan sumpah PNS agar pegawai bisa berpikir sebelum mengambil keputusan ketika bekerja nanti.

Pada indikator menaati peraturan perundang-undangan diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya memahami setiap aturan-aturan yang mengatur setiap tindakan pegawai agar pegawai tidak melanggar peraturan yang telah diberlakukan. Pada indikator melaksanakan tugas kedinasan diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya menganggap setiap pekerjaan yang

diberikan sebagai kewajiban yang perlu dilaksanakan, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Pada indikator menjunjung tinggi kehormatan negara diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya yaitu pegawai sebaiknya memiliki kesadaran untuk menjaga sikap dan perilaku sebagai pegawai negeri sipil supaya semakin menjaga nama baik negara.

Pada indikator melaporkan jika mengetahui apabila ada hal yang membahayakan negara diperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya selalu mengingatkan pentingnya menjaga negara dari segala masalah yang disebabkan orang-orang dilingkungan kerja. Pada indikator menaati ketentuan jam kerja diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal tersebut, pegawai sebaiknya harus memaksimalkan jam kerja yang ditentukan agar tugas yang diberikan bisa terselesaikan tepat waktu.

Pada indikator mencapai sasaran kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pimpinan sebaiknya harus memberikan pengawasan terhadap pegawai dan menegur pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya. Pada indikator memelihara barang-barang milik negara diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal tersebut yaitu pegawai sebaiknya lebih menjaga barang investaris kantor dengan optimal karena barang tersebut yang diberikan pemerintah kepada kantor.

Pada indikator memberikan kesempatan bawahan untuk mengembangkan karir diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya yaitu pimpinan sebaiknya memberikan kepercayaan pada bawahan dalam melakukan pekerjaan dengan pendampingan untuk melihat kemampuan pegawai yang akan berguna untuk karirnya dimasa depan. Pada indikator menaati peraturan kedisinasan diperoleh nilai rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi hal ini yaitu pimpinan sebaiknya memberikan sanksi yang tegas dan konsisten bagi pegawai yang melanggar peraturan kedisinasan.

Pada indikator menyalahgunakan wewenang diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pimpinan sebaiknya harus memperhatikan pegawai pada saat bekerja supaya tidak terjadi hal yang merugikan organisasi. Pada indikator tanpa izin pemerintah bekerja untuk negara lain diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya yaitu pimpinan sebaiknya harus memperhatikan kesejahteraan para pegawai seperti gaji pegawai berdasarkan tingkat golongan pegawai negeri sipil. Pada indikator memberikan hadiah pada seseorang untuk diangkat dalam jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu pimpinan sebaiknya menindak tegas pegawai yang memberikan hadiah untuk jabatan karena perbuatan tersebut penyuaipan yang tidak diperbolehkan.

Pada indikator menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pimpinan sebaiknya harus memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan karena akan menimbulkan tindakan korupsi. Pada indikator bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya yaitu pimpinan sebaiknya mengadakan acara untuk menciptakan rasa kebersamaan antar pegawai senior dengan pegawai junior dan untuk menjalin komunikasi yang baik antar pegawai. Pada indikator mendukung calon peserta pemilu menggunakan fasilitas negara diperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya memiliki kesadaran ketika mau menggunakan fasilitas yang diberikan negara hanya boleh dipergunakan oleh pegawai yang menjalankan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya.

#### **b. Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar**

Komitmen Organisasi mengandung pengertian tentang wujud kesetiaan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi apapun yang terjadi, kemudian juga identifikasi terhadap hal-hal berkaitan erat dalam dunia organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi, dan keterlibatan anggota untuk tetap tinggal dalam organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi. Komitmen organisasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban tinggi.

Namun masih terdapat beberapa indikator yang masih berada dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator merasa bagian dari keluarga pada organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria jawaban tinggi. Upaya meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya lebih mencintai pekerjaannya agar pegawai merasa nyaman saat bekerja pada organisasi. Pada indikator kesediaan diperoleh nilai rata-rata 3,16 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Cara mengatasi hal ini yaitu pegawai sebaiknya harus mengorbankan kepentingan pribadinya demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada indikator merasa rugi jika meninggalkan organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan jawaban tinggi. Untuk mengoptimalkannya yaitu pimpinan sebaiknya harus lebih memperhatikan kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pada indikator kepentingan untuk tetap bertahan dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,45 dengan jawaban tinggi. Upaya meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya harus menganggap pekerjaan mereka sebagai kewajiban dan kebutuhan mereka agar tercapai tujuan organisasi. Pada indikator keterlibatan diperoleh nilai rata-rata 3,58 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara mengoptimalkannya yaitu pimpinan

sebaiknya melibatkan pegawai dalam setiap pekerjaan yang ada berhubungan dengan organisasi agar adanya rasa memiliki dalam diri pegawai.

#### **c. Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar**

Kinerja merupakan salah satu hal penting dalam penilaian perusahaan karena sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah instansi sudah baik, maka tujuan instansi dapat dengan mudah tercapai. Indikator kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan lelang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai keseluruhan rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik.

Pada indikator ketepatan waktu diperoleh nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini yaitu pegawai sebaiknya lebih fokus dalam bekerja dan jangan menunda-nunda pekerjaan. Pada indikator kemampuan mengalokasikan biaya diperoleh nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya yaitu sebaiknya pimpinan harus menyesuaikan setiap anggaran yang diberikan kepada pegawai sesuai kebutuhannya demi kepentingan dan kemajuan organisasi. Pada indikator sikap dan perilaku saat memberikan pelayanan diperoleh nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasinya yaitu pegawai sebaiknya harus lebih ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Pada indikator kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya harus meningkatkan konsentrasinya dalam bekerja sehingga pegawai mengetahui pekerjaan yang harus ia kerjakan tanpa diperintah atasan. Pada indikator kewajiban masuk kerja diperoleh nilai rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya harus memiliki kesadaran bahwa kewajibannya sebagai pegawai harus dilaksanakan dengan baik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya maupun kinerja organisasi. Pada indikator pemberian sanksi diperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya yaitu pimpinan sebaiknya harus lebih tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa pandang bulu.

Pada indikator kerja kelompok dengan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban baik. Upaya meningkatkannya yaitu pegawai sebaiknya harus menjaga hubungan baik dengan pegawai lain agar dapat terjalin kerjasama yang baik. Pada indikator hubungan dengan atasan diperoleh nilai rata-rata 3,70. Untuk meningkatkannya yaitu pegawai dan pimpinan harus menjaga komunikasi yang baik dan menjalin kerjasama yang baik. Pada indikator kepemimpinan



yang bijaksana dalam instansi diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengoptimalkannya hal ini sebaiknya pemimpin harus mempertahankan sikap dan kebijakannya sebagai pemimpin juga harus dapat melihat keahlian yang dimiliki oleh pegawainya sehingga dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,99 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria sangat baik pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator mengucapkan sumpah jabatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria cukup baik pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator menaati peraturan kedinasan.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,62 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria baik pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kebanggaan dalam menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria cukup baik pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria sangat baik pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator anggaran yang dibutuhkan pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria cukup baik pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator ketepatan waktu.
- d. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
- e. Hasil analisis korelasi diperoleh hasil 0,778 terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi artinya baik tidaknya kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar sebesar 60,6% dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi, selebihnya 39,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi dan sebagainya.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Kemudian dari hasil pengujian yang sama diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

##### 2. Saran

- a. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, pemimpin sebaiknya mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, sebaiknya pimpinan memberikan bimbingan dan menjalin komunikasi yang baik kepada pegawai, supaya pegawai sadar akan tanggung jawabnya akan pekerjaannya saat mengambil sumpah untuk bekerja di instansi agar pekerjaan yang dihasilkan dapat optimal dan tujuan instansi dapat tercapai.
- c. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus mampu mempengaruhi pegawai untuk memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin dan pegawai harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan penelitian ini selanjutnya perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan lain-lain.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang **Sasaran Kinerja Pegawai**.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang **Disiplin PNS**.
- Rivai, Veithzal, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. Jakarta: PT Penerbit Raja Grafindo Persada.
- ....., 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Edisi 3. Cetakan 7. Jakarta: PT Penerbit Raja Grafindo Persada.

- Robbins Stephen. P dan Timothy A. Judge. 2008. **Organizational Behaviour**. Edisi ke-13. USA : Paerson Internasional Edition, Prentice-Hall .
- Siagian, Sondang P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1, Cetakan 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- ....., 2010. **Budaya Organisasi**. Edisi Pertama. Cetakan 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- ....., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan 3. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Edisi Revisi-4. Jakarta: Rajawali Pers.