

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan

Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan telah melalui beberapa tahapan pembentukan. Awalnya, pada tahun 2001 dibentuk Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi sebagai bagian dari inisiatif otonomi Daerah. Dinas ini kemudian dipecah pada tahun 2002, membentuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta kantor Koperasi dan UKM. Kantor koperasi dan UKM lalu diprkuat menjadi Dinas Koperasi dan UKM pada tahun 2004.

Sebuah penggabungan signifikan terjadi pada tahun 2019 Dinas Koperasi dan UKM digabungkan kembali dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, melahirkan Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian (DISKOPDAGPERIN). Konsolidasi ini semakin dikukuhkan oleh peraturan Bupati No. 67 Tahun 2019. Pada 17 Januari 2020 acara serah terima jabatan resmi untuk dinas yang baru bergabung ini dilaksanakan di aulanya, yang berlokasi di Jln. Aruji Kartawinata No. 23, Kuningan, Jawa Barat. Acara tersebut dihadiri oleh sekretaris daerah kabupaten kuningan dan seluruh pegawai dinas yang baru terbentuk. Kepemimpinan, visi, dan misi saat ini Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan dipimpin oleh Trisman Supriatna, S.Pd., M.Pd., yang berperan sebagai pembina utama muda dinas. Dinas ini mengemban visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi : Kuningan MAJU (Makmur, Agamis, dan Pinunjul) berbasis desa.
2. Misi : Mewujudkan pembangunan kawasan pedesaan berbasis pertanian, wisata, budaya, dan potensi lokal untuk mempercepat pertumbuhan serta pemerataan ekonomi.

4.1.1.2 Profi Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan

Kantor Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Sebagaimana diatur dalam peraturan Bupati Kuningan No. 175 Tahun 2021, bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah serta tugas pembantuan yang berkaitan dengan koperasi, usaha mikro, dan menengah perdagangan dan perindustrian.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan memiliki beberapa fungsi, yaitu :

1. Merumuskan, menetapkan, dan melaksanakan kebijakan daerah terkait koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah, perdagangan serta perindustrian
2. Melaksanakan kebijakan daerah di bidang koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah, perdagangan serta perindustrian
3. Mengkoordinasi, memfasilitasi, dan mengawasi pelaksanaan tugas dinas
4. Memberikan pembinaan kepada unit pelaksanaan tugas dinas; dan
5. Melaksanakan tugas tambahan dari Bupati

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
	Total	91	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan kelompok usia yang paling dominan adalah mereka yang berusia 41 - 50 Tahun, dengan berjumlah 37 orang atau 40,7% . Responden yang berusia >50 Tahun sebanyak 30 orang atau 33%, usia 31 – 40 Tahun sebanyak 16 orang atau 17,6%, dan usia 19 – 30 Tahun sebanyak 8 orang atau 8,8%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini sangat penting untuk mengetahui sebaran *gender* pada sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	62	68,1
2.	Perempuan	29	31,9
	Total	91	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Mengacu pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 62 orang atau 68,1% . Sementara itu, responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau sekitar 31,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data ini sangat penting untuk memahami sebaran pendidikan terakhir pada sampel penelitian. Berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	S3	1	1,1
2.	S1/S2	41	45,1
3.	Diploma	5	5,5
4.	SMA	39	42,9

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5.	SMP	4	4,4
6.	SD	1	1,1
Total		91	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui latar belakang pendidikan terakhir responden. Sebanyak 1 pegawai dengan persentase (1,1%) memiliki latar belakang pendidikan doktor (S3). Sementara itu, kelompok terbanyak yaitu 41 pegawai atau (45,1%) yang memiliki latar belakang pendidikan (S1/S2). Responden dengan latar belakang pendidikan (Diploma) sebanyak 5 pegawai atau sekitar (5,5%), selanjutnya responden dengan latar belakang pendidikan (SMA) sebanyak 39 pegawai atau sekitar (42,9%), responden dengan latar belakang pendidikan (SMP) 4 pegawai atau sekitar (4,4%) dan yang terakhir responden dengan latar belakang pendidikan (SD) 1 pegawai atau sekitar (1,1%).

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini sangat penting untuk memahami sebaran lama bekerja pada sampel penelitian. Berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1	-	-
2.	1 hingga 5	21	23,1
3.	6 hingga 10	20	22,0
4.	> 10	50	54,9
Total		91	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data. 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja > 10 Tahun yaitu sebanyak 50 pegawai atau (54,9%). Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 1 – 5 Tahun sebanyak 21 pegawai atau (23,1%), dan responden dengan lama bekerja 6 – 10 Tahun sebanyak 20 pegawai atau (22%). Sedangkan responden dengan lama bekerja < 1 Tahun tidak ada.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Data ini sangat penting untuk memahami sebaran pendapatan pada sampel penelitian. Berdasarkan pendapatan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< Rp. 1.500.000	6	6,6
2.	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000	17	18,7
3.	Rp. 2.600.000 – Rp. 3.500.000	61	67,0
4.	> Rp. 3.600.000	7	7,7
Total		91	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp. 2.600.000 – Rp. 3.500.000 yaitu sebanyak 61 pegawai atau 67%. Selanjutnya responden dengan pendapatan Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000 sebanyak 17 pegawai atau 18,7%, responden dengan pendapatan > Rp. 3.600.000 sebanyak 7 pegawai atau 7,7%, dan responden dengan pendapatan < Rp. 1.500.000 sebanyak 6 pegawai atau 6,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendapatan pada kisaran Rp. 2.600.000 – Rp. 3.500.000.

4.1.3 Teknik Analisis Data

4.1.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini merupakan suatu proses untuk mendeskripsikan dan menggambarkan terkait ciri-ciri responden dan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*), *standard deviation*, *range*, *sum*, nilai minimum dan maksimum dari setiap item pernyataan yang digunakan pada kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval 1 hingga 7, dimana nilai 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang sangat rendah, dan nilai 7 menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi. Hasil analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden terhadap masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai gambaran variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Disiplin Kerja (Y). berdasarkan hasil penelitian kuesioner yang diperoleh dari responden mengenai variabel yang diteliti dapat dilihat sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4. 6
Deskriptif Statistik Disiplin Kerja (Y)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
Disiplin Kerja (Y)	91	13	43	56	4436	48,75	3,196
Valid N (listwise)	91						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa 91 responden menghasilkan nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 48,75, nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum sebesar 56 dan nilai standar deviasi sebesar 3,196.

Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Disiplin Kerja (Y), maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variabel (Y) yaitu sebanyak 8 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 7 (Sangat Setuju). Jadi skor ideal adalah $8 \times 7 = 56$
2. Menghitung skor terendah dengan cara mengalikan jumlah item yaitu sebanyak 8 item dengan nilai terendah pada kuesioner yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju). Jadi nilai skor terendah adalah yaitu $8 \times 1 = 8$
3. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden maka dapat dimasukan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi (ST)} = 7$$

$$\text{Jumlah Butir (JB)} = 8$$

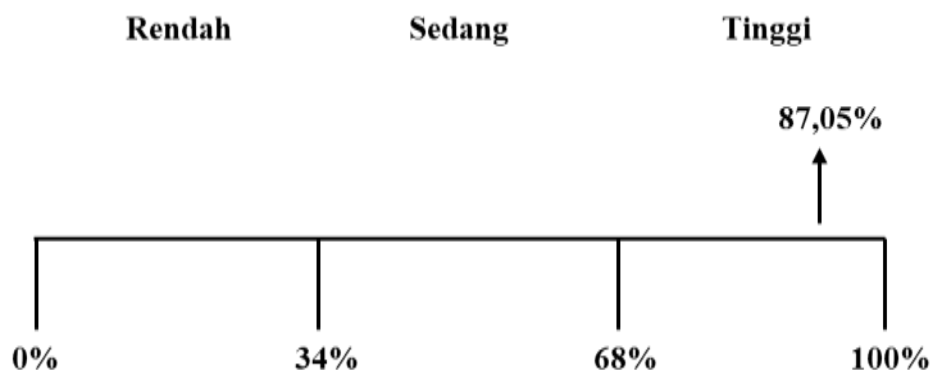
$$\text{Jumlah Responden} = 91$$

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 7 \times 8 \times 91 \\ &= 5096 \end{aligned}$$

4. Membandingkan jumlah skor hasil angket skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel Y adalah 4436. Untuk melihat gambaran mengenai Disiplin Kerja (Y) dalam bentuk persen maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% \\ &\frac{4436}{5096} \times 100\% = 87,05\% \end{aligned}$$

5. Menentukan daerah kriterium menjadi 3 tingkatan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi, perhitungan persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:
- Persentase ideal yaitu $100\% : 3 = 33,33\%$
 - Nilai 33,33% dijadikan selisih antara tingkatan sehingga didapatkan pembagian sebagai berikut :
 - Daerah rendah : $0\% + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang : $33,33\% + 33,33 = 66,67\%$
 - Daerah tinggi : $66,67\% + 33,33\% = 100\%$
 - Dari hasil perhitungan diatas maka dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu sebagai berikut :
 - Daerah rendah pada interval : $0 - 33,33\%$
 - Daerah sedang pada interval : $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi pada interval : $68\% - 100\%$



Gambar 4. 2
Gambaran Kategori Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data maka dapat diperoleh gambaran Disiplin Kerja mencapai 87,05%. Dengan demikian, gambaran diatas termasuk pada kategori tinggi dengan jarak interval 68% - 100%. Dari persentase tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi pegawai, Disiplin Kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan cukup baik.

Tingginya disiplin kerja tersebut dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam datang ke tempat kerja, tingginya kesetiaan terhadap organisasi, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta penggunaan fasilitas kantor secara baik sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan kerja, melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, dan menjaga fasilitas organisasi sebagai bentuk profesionalisme dalam bekerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami sebagai gambaran disiplin kerja berdasarkan persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner. Oleh karena itu, temuan ini merefleksikan penilaian subjektif pegawai terhadap kondisi disiplin kerja yang mereka rasakan dan alami, sehingga masih dimungkinkan terdapat perbedaan apabila diukur menggunakan data objektif, seperti tingkat keterlambatan, absensi, atau catatan pelanggaran disiplin pegawai.

b. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Tabel 4. 7
Deskriptif Statistik Motivasi Kerja (X1)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
Motivasi Kerja (X1)	91	15	41	56	4332	47,49	3,532
Valid N (listwise)	91						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa 91 responden menghasilkan nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 47,49, nilai minimum sebesar 41, nilai maksimum sebesar 56 dan nilai standar deviasi sebesar 3,532.

Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Motivasi Kerja (X_1), maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variabel (X_1) yaitu sebanyak 8 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 7 (Sangat Setuju). Jadi skor ideal adalah $8 \times 7 = 56$
2. Menghitung skor terendah dengan cara mengalikan jumlah item yaitu sebanyak 8 item dengan nilai terendah pada kuesioner yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju). Jadi nilai skor terendah adalah yaitu $8 \times 1 = 8$
3. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden maka dapat dimasukan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi (ST)} = 7$$

$$\text{Jumlah Butir (JB)} = 8$$

$$\text{Jumlah Responden} = 91$$

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$= 7 \times 8 \times 91$$

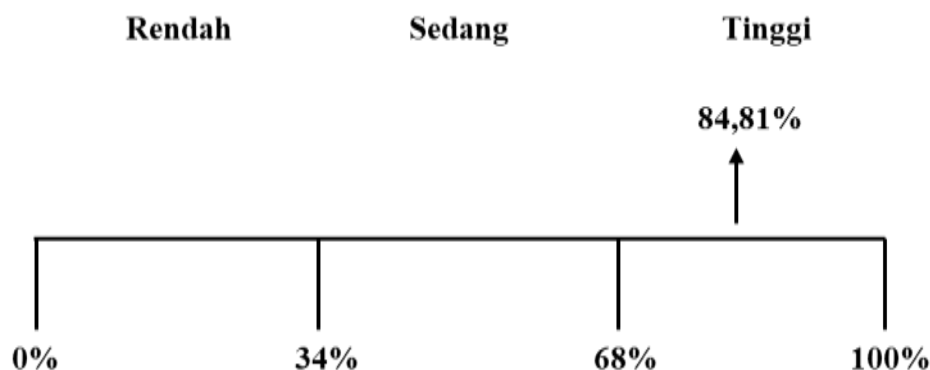
$$= 5096$$

4. Membandingkan jumlah skor hasil angket skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel X1 adalah 4322. Untuk melihat gambaran mengenai Motivasi Kerja (X1) dalam bentuk persen maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\%$$

$$\frac{4322}{5096} \times 100\% = 84,81\%$$

5. Menentukan daerah kriterium menjadi 3 tingkatan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi, perhitungan persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:
- Persentase ideal yaitu $100\% : 3 = 33,33\%$
 - Nilai 33,33% dijadikan selisih antara tingkatan sehingga didapatkan pembagian sebagai berikut :
 - Daerah rendah : $0\% + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang : $33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi : $66,67\% + 33,33\% = 100\%$
 - Dari hasil perhitungan diatas maka dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu sebagai berikut :
 - Daerah rendah pada interval : $0 - 33,33\%$
 - Daerah sedang pada interval : $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi pada interval : $68\% - 100\%$



Gambar 4. 3
Gambaran Kategori Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data maka dapat diperoleh gambaran Motivasi Kerja mencapai 84,81%, ini termasuk kategori tinggi dengan jarak interval 68% - 100%. Dari persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi pegawai terkait motivasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan dapat dikatakan baik.

Tingginya motivasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, kesempatan untuk mencapai prestasi kerja, serta adanya pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja pegawai. Kondisi kerja dan fasilitas yang baik dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan prestasi kerja dan pengakuan dari atasan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal serta meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja secara efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini merupakan gambaran motivasi kerja berdasarkan persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga mencerminkan penilaian subjektif pegawai terhadap tingkat motivasi kerja yang mereka rasakan di lingkungan organisasi.

Meskipun berada pada kategori tinggi, persentase sebesar 84,81% menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui perbaikan kondisi kerja, penyediaan fasilitas yang lebih optimal, serta pemberian apresiasi yang konsisten atas prestasi kerja.

c. Analisis Deskriptif Kompensasi

Tabel 4. 8
Deskriptif Statistik Kompensasi (X₂)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
Kompensasi (X ₂)	91	19	37	56	4249	46,69	4,419
Valid N (listwise)	91						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa 91 responden menghasilkan nilai rata-rata variabel Kompensasi (X₂) sebesar 46,69, nilai minimum sebesar 37, nilai maksimum sebesar 56 dan nilai standar deviasi sebesar 4,419.

Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Kompensasi (X₂), maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variabel (X₂) yaitu sebanyak 8 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 7 (Sangat Setuju). Jadi skor ideal adalah $8 \times 7 = 56$
2. Menghitung skor terendah dengan cara mengalikan jumlah item yaitu sebanyak 8 item dengan nilai terendah pada kuesioner yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju). Jadi nilai skor terendah adalah yaitu $8 \times 1 = 8$
3. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden maka dapat dimasukan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi (ST)} = 7$$

$$\text{Jumlah Butir (JB)} = 8$$

$$\text{Jumlah Responden} = 91$$

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$= 7 \times 8 \times 91$$

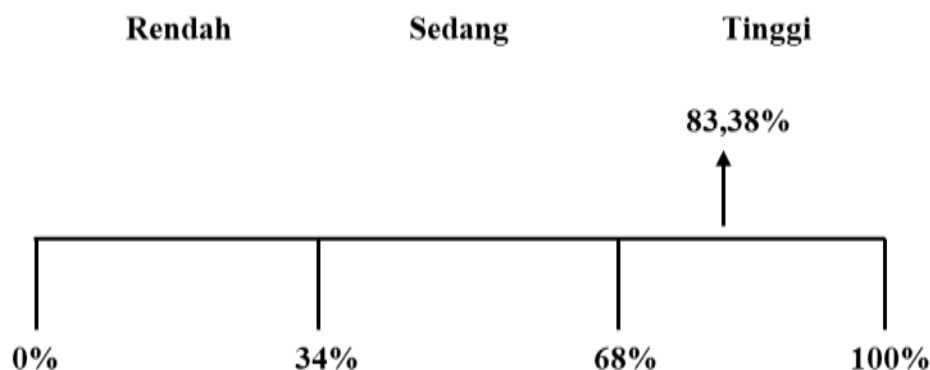
$$= 5096$$

4. Membandingkan jumlah skor hasil angket skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel X2 adalah 4249. Untuk melihat gambaran mengenai Kompensasi (X2) dalam bentuk persen maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\%$$

$$\frac{4249}{5096} \times 100\% = 83,38\%$$

5. Menentukan daerah kriterium menjadi 3 tingkatan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi, perhitungan persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:
- Persentase ideal yaitu $100\% : 3 = 33,33\%$
 - Nilai 33,33% dijadikan selisih antara tingkatan sehingga didapatkan pembagian sebagai berikut :
 - Daerah rendah : $0\% + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang : $33,33\% + 33,33 = 66,67\%$
 - Daerah tinggi : $66,67\% + 33,33\% = 100\%$
 - Dari hasil perhitungan diatas maka dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu sebagai berikut :
 - Daerah rendah pada interval : $0 - 33,33\%$
 - Daerah sedang pada interval : $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi pada interval : $68\% - 100\%$



Gambar 4. 4
Gambaran Kategori Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan pengolahan dan analisis data maka dapat diperoleh gambaran Kompensasi mencapai 83,38%, hal tersebut termasuk pada kategori tinggi dengan jarak interval 68-100%. Hasil ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi pegawai, kompensasi yang diberikan oleh Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan dinilai telah memadai.

Tingginya penilaian terhadap kompensasi tersebut dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang dianggap mampu mendukung kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Gaji dan insentif yang diterima memberikan penghargaan atas kontribusi kerja pegawai, sedangkan tunjangan dan fasilitas yang tersedia dapat meningkatkan kenyamanan serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya persepsi positif pegawai terhadap sistem kompensasi yang diterapkan organisasi.

Tingginya penilaian terhadap kompensasi tersebut dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang dianggap mampu mendukung kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Gaji dan insentif yang diterima memberikan penghargaan atas kontribusi kerja pegawai, sedangkan tunjangan dan fasilitas yang tersedia dapat meningkatkan kenyamanan serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya persepsi positif pegawai terhadap sistem kompensasi yang diterapkan organisasi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan harapan dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Meskipun demikian, persentase sebesar 83,38% menunjukkan

bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kualitas kompensasi agar semakin mendekati kondisi yang ideal sesuai harapan pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian ini merupakan gambaran kompensasi berdasarkan persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga mencerminkan penilaian subjektif pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima di lingkungan organisasi.

d. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Tabel 4. 9
Deskriptif Statistik Komitmen Organisasi (X3)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
Komitmen Organisasi (X3)	91	15	40	55	4348	47,78	3,108
Valid N (listwise)	91						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa 91 responden menghasilkan nilai rata-rata variabel Komitmen Organisasi (X₃) sebesar 47,78, nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 55 dan nilai standar deviasi sebesar 3,108.

Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Komitmen Organisasi (X₃), maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variabel (X₃) yaitu sebanyak 8 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 7 (Sangat Setuju). Jadi skor ideal adalah $8 \times 7 = 56$
2. Menghitung skor terendah dengan cara mengalikan jumlah item yaitu sebanyak 8 item dengan nilai terendah pada kuesioner yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju). Jadi nilai skor terendah adalah yaitu $8 \times 1 = 8$
3. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden maka dapat dimasukan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi (ST)} = 7$$

$$\text{Jumlah Butir (JB)} = 8$$

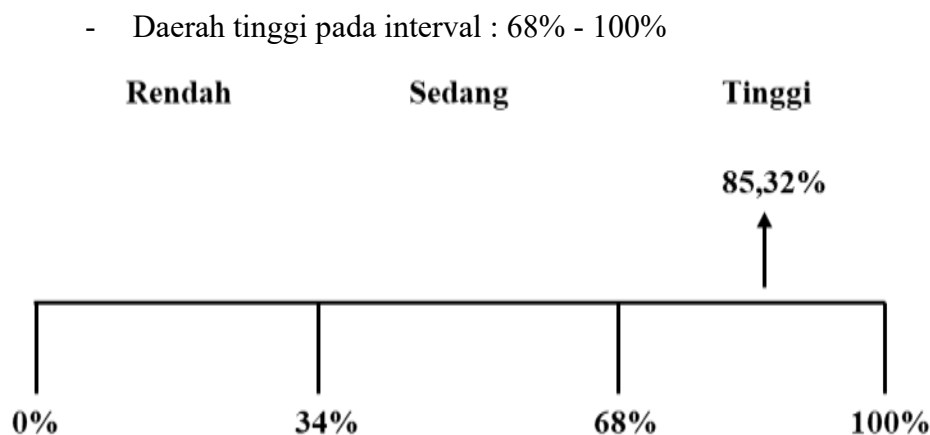
$$\text{Jumlah Responden} = 91$$

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 7 \times 8 \times 91 \\ &= 5096 \end{aligned}$$

4. Membandingkan jumlah skor hasil angket skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel X3 adalah 4348. Untuk melihat gambaran mengenai Komitmen Organisasi (X3) dalam bentuk persen maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% \\ &\frac{4348}{5096} \times 100\% = 85,32\% \end{aligned}$$

5. Menentukan daerah kriterium menjadi 3 tingkatan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi, perhitungan persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:
- Persentase ideal yaitu $100\% : 3 = 33,33\%$
 - Nilai 33,33% dijadikan selisih antara tingkatan sehingga didapatkan pembagian sebagai berikut :
 - Daerah rendah : $0\% + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang : $33,33\% + 33,33 = 66,67\%$
 - Daerah tinggi : $66,67\% + 33,33\% = 100\%$
 - Dari hasil perhitungan diatas maka dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu sebagai berikut :
 - Daerah rendah pada interval : $0 - 33,33\%$
 - Daerah sedang pada interval : $34\% - 67\%$



Gambar 4. 5
Gambaran Kategori Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data maka dapat diperoleh gambaran Komitmen Organisasi mencapai 85,32%, hal tersebut termasuk pada kategori tinggi dengan jarak interval 68% - 100%. Dari peroleh persentase tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan dapat dikatakan baik menurut persepsi pegawai.

Tingginya komitmen organisasi tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya rasa percaya pegawai terhadap instansi, kesediaan untuk mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi dalam situasi tertentu, perasaan tidak nyaman untuk meninggalkan pekerjaan, serta munculnya kebahagiaan dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki loyalitas dan keterikatan yang baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Meskipun demikian, persentase sebesar 85,32% menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan komitmen organisasi agar semakin mendekati kondisi ideal yang diharapkan.

Hal yang membuat komitmen organisasi pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan berada pada kategori tinggi, dapat dilihat melalui keinginan pegawai untuk tetap bertahan dan bekerja di instansi

saat ini karena merasa harus mempertimbangkan banyak hal ketika meninggalkan pekerjaan ini. Namun, meskipun komitmen organisasi sudah berada pada kategori tinggi tetapi masih terdapat kendala yaitu rendahnya rasa bahagia saat bekerja di instansi.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami sebagai gambaran komitmen organisasi berdasarkan persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner. Oleh karena itu, temuan ini merefleksikan penilaian subjektif pegawai terhadap tingkat keterikatan, loyalitas, dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, masih dimungkinkan terdapat perbedaan apabila komitmen organisasi diukur menggunakan indikator yang lebih objektif, seperti tingkat retensi pegawai, keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention), partisipasi dalam kegiatan organisasi, maupun bentuk keterlibatan pegawai lainnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk memastikan nilai residual pada sebuah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi seharusnya memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun kriteria keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *asymptotic sig* > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai *asymptotic sig* < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.39050515
	Absolute	0,077
	Positive	0,077

Most Extreme Differences	Negative	-0,039
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel diatas, nilai *kolmogorov-smirnov* dengan nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$), dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pemeriksaan statistik yang dimaksudkan untuk menentukan apakah ada korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Jika ditemukan bahwa ada korelasi tinggi, pengaruh masing-masing variabel bebas akan sulit untuk dipisahkan, yang terjadi maka dapat menagganggu keandalan hasil model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0,507	1,971
	Kompensasi (X2)	0,623	1,606
	Komitmen Organisasi (X3)	0,620	1,612
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* 0,507 dan VIF 1,971, variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai *tolerance* 0,623 dan VIF 1,606, variabel Komitmen Organisasi (X₃) memiliki

nilai *tolerance* 0,620 dan VIF 1,612. Secara keseluruhan, variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi itu terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, peneliti menggunakan uji glejser, yaitu metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independen dalam model regresi awal. Jika nilai signifikansi variabel independen dalam regresi ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastiitas. Jika nilai signifikansi variabel independen dalam regresi ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengidentifikasi apakah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi atau tidak, peneliti melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,825	2,332		1,211	0,229
	Motivasi Kerja (X1)	-0,041	0,057	-0,108	-0,108	0,473
	Kompensasi (X2)	0,004	0,041	0,014	0,101	0,920
	Komitmen Organisasi (X3)	0,019	0,058	0,044	0,322	0,748
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diidentifikasi bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,473, Kompensasi 0,920 dan Komitmen Organisasi sebesar 0,748 yang dimana semuanya itu lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu model statistik yang umum digunakan meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Untuk melihat persamaan regresi menggunakan *software SPSS*, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,641	4,192		3,731	0,000
	Motivasi Kerja (X1)	0,273	0,102	0,302	2,683	0,009
	Kompensasi (X2)	0,176	0,074	0,243	2,388	0,019
	Komitmen Organisasi (X3)	0,250	0,105	0,243	2,384	0,019
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dengan model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 15.641 + 0,273X_1 + 0,176X_2 + 0,250X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 15,641 merupakan nilai konstanta atau keadaan satu variabel disiplin kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel

Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), jika variabel independen tidak ada maka variabel disiplin kerja pegawai tidak mengalami perubahan.

2. B1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, yang berarti pada saat nilai Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap konstan atau nol dari nilai Motivasi Kerja (X_1) setiap kenaikan satu-satuan maka Disiplin Kerja akan meningkat 0,273 pada konstanta 15,641.
3. B2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,176 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, yang berarti pada saat nilai koefisien Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap konstan atau nol dari nilai Kompensasi (X_2) setiap kenaikan satu-satuan maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,176 pada konstanta 15,641.
4. B3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, yang berarti pada saat nilai koefisien Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dianggap konstan atau nol, dari nilai koefisien Komitmen Organisasi (X_3) setiap satu-satuan maka Disiplin Kerja akan meningkat 0,250 pada konstanta 15.641.

Berdasarkan hasil diatas variabel yang berpengaruh paling tinggi yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) yang memiliki nilai sebesar 0,273, kemudian variabel Komitmen Organisasi (X_3) yang memiliki nilai sebesar 0,250, dan yang terakhir yaitu variabel Kompensasi (X_2) yang memiliki nilai sebesar 0,176.

4.1.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah data untuk mengetahui besar presentase pengaruh langsung variabel independen yang semakin dekat hubungannya dengan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan *software SPSS* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	0,440	0,421	2,431
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 output “*Model Summary*” di atas, diketahui nilai koefisien pada kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,421 atau sama dengan 42,1%. Dengan demikian, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berkontribusi terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 42,1%. Sedangkan 57,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t pada pada

dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021: 148). Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian parsial dengan menggunakan *software* SPSS.

Tabel 4. 15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,641	4,192		3,731	0,000
	Motivasi Kerja (X1)	0,273	0,102	0,302	2,683	0,009
	Kompensasi (X2)	0,176	0,074	0,243	2,388	0,019
	Komitmen Organisasi (X3)	0,250	0,105	0,243	2,384	0,019
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji parsial yang tercantum pada Tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kriteria pengujian Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,683 > t_{tabel}$ yaitu $1,662$ (taraf signifikansi $0,05$ ($df = n-3$ atau $91-3 = 88$), dan jika nilai $sig < a$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai $sig > a$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan taraf signifikansi ($a=0,05$). Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan ditunjukkan oleh nilai $Beta$ yaitu sebesar $0,302$ atau $(0,302)^2 \times 100\% = 9,1\%$, dengan demikian, variabel motivasi kerja

memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap disiplin kerja dibandingkan variabel kompensasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3).

2. Kriteria pengujian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,388 > t_{tabel}$ yaitu $1,662$ (taraf signifikansi $0,05$ (df) = $n-3$ atau $91-3 = 88$), dan jika nilai $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai $sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan ditunjukkan oleh nilai *Beta* yaitu sebesar $0,243$ atau $(0,243)^2 \times 100\% = 5,9\%$.
3. Kriteria pengujian Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,384 > t_{tabel}$ yaitu $1,662$ (taraf signifikansi $0,05$ (df) = $n-3$ atau $91-3 = 88$), dan jika nilai $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai $sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan ditunjukkan oleh nilai *Beta* yaitu sebesar $0,243$ atau $(0,243)^2 \times 100\% = 5,9\%$.

4.1.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k-1$, di mana k adalah

jumlah variabel independen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (fit).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak fit).

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Adapun hasil pengujiannya yaitu dengan *software* SPSS pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,880	3	134,960	22,830	.000 ^b
	Residual	514,306	87	5,912		
	Total	919,187	90			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 ANOVA di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 22,830 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 3$ dan $(df_2 = n-k-1 = 91-3-1 = 87)$ adalah sebesar (2,71). Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($22,830 > 2,71$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). sehingga dapat diartikan bahwa antara Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Kuningan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda dan uji statistik, sehingga hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yaitu “motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja” diterima dan terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qamaruddin *et al.*, (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian oleh Ivano & Susanti (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian dari Thein *et al.* (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang memicu pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan mematuhi aturan, baik dengan dorongan internal untuk berprestasi dalam bekerja maupun eksternal berupa pengakuan dari atasan atau penghargaan. Menurut Sedarmayanti (2019), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Kompensasi berperan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam

bentuk gaji, tunjangan, insentif maupun penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau perusahaan.

Komitmen organisasi, dapat mencerminkan rasa keterikatan pegawai terhadap instansi. Mendorong untuk melakukan sikap disiplin sebagai bentuk tanggung jawab terhadap keberhasilan instansi. Menurut Luthans (2011) menjelaskan Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian, disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi akan lebih optimal jika motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi dijalankan secara bersamaan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji statistik, sehingga hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yaitu “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” diterima dan terbukti. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka kecenderungan pegawai untuk mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, serta melaksanakan tugas sesuai ketentuan juga akan menurun. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, mematuhi peraturan yang berlaku, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, mampu mengelola pekerjaannya secara efektif, serta berupaya mempertahankan kinerja yang optimal. Kondisi tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kondisi kerja merupakan indikator yang memperoleh penilaian tertinggi pada variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai lingkungan dan kondisi kerja yang tersedia telah mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga membantu pegawai untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas serta mematuhi aturan yang berlaku di dalam organisasi.

Sementara itu, indikator pengakuan dari atasan memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih merasa pengakuan terhadap hasil kerja maupun kontribusi yang diberikan belum sepenuhnya optimal. Padahal, pengakuan dari atasan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan rasa dihargai, semangat kerja, dan dorongan untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, peningkatan apresiasi dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai perlu mendapat perhatian agar motivasi kerja pegawai dapat semakin meningkat dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi menurut Robbins & Judge (2013) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal, salah satunya adalah motivasi kerja. Dalam perspektif perilaku organisasi, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mengarahkan perilakunya dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti menaati

peraturan perusahaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rahmat *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Penelitian Sandry *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat digunakan sebagai salah satu faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula dorongan untuk menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji statistik, sehingga hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yaitu “kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” diterima dan terbukti. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa memperoleh imbalan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan

menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Tunjangan merupakan indikator yang memperoleh penilaian tertinggi pada variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai tunjangan yang diberikan oleh instansi telah mampu memberikan manfaat dan mendukung kesejahteraan mereka. Pemberian tunjangan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa kontribusi yang diberikan mendapatkan penghargaan dari organisasi. Kondisi ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal serta mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku sehingga disiplin kerja dapat terus terjaga.

Sementara itu, indikator fasilitas memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan pemberian fasilitas sebagai bentuk kompensasi tidak langsung yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan mampu menunjang kesejahteraan mereka. Dengan meningkatnya kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima, diharapkan disiplin kerja pegawai juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya sistem penghargaan atau kompensasi yang diterapkan oleh organisasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja, termasuk kedisiplinan dalam mematuhi peraturan, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta menjaga tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang layak mampu mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih disiplin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ivano & Susanti (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian Hajiali *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian, kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan pegawai, tetapi juga sebagai instrumen manajemen yang mampu membentuk perilaku kerja yang positif, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan organisasi.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik, sehingga hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yaitu “Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja” diterima dan terbukti. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta berupaya menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi akan lebih terdorong untuk menjaga kinerja, mematuhi peraturan, dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan instansi. Kondisi tersebut dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik dalam lingkungan organisasi.

Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi merupakan indikator yang memperoleh penilaian tertinggi pada variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesediaan yang tinggi untuk mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi ketika menjalankan tugas

dan tanggung jawabnya. Sikap tersebut mencerminkan adanya loyalitas dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Kesediaan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, mematuhi aturan yang berlaku, serta menjaga disiplin kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Sementara itu, indikator kebahagiaan dalam bekerja memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan dan perasaan senang pegawai dalam menjalankan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Kebahagiaan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi perlu terus dilakukan agar pegawai merasa lebih bahagia dalam bekerja dan semakin berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi menurut Robbins & Judge (2013) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh sikap dan keterikatan terhadap organisasi. Salah satu bentuk sikap tersebut adalah komitmen organisasi, yaitu tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang positif, termasuk mematuhi kebijakan perusahaan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga disiplin kerja sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan keterikatan pegawai terhadap organisasi, baik karena adanya ikatan emosional, pertimbangan untuk tetap bertahan, maupun rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan terdorong untuk menjaga perilaku

kerja yang baik, menaati peraturan perusahaan, serta mempertahankan disiplin kerja sebagai wujud loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Azzahra *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian Mudasir *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa semakin baik komitmen pegawai, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik sehingga berdampak pada kemajuan organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat digunakan sebagai salah satu faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi loyalitas, keterikatan, dan kesediaan pegawai untuk mendukung tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam bekerja, serta disiplin kerja yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan organisasi.