



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah

Neng Heryani¹, Arie Hendra Saputro²

Universitas Indonesia Membangun, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: nengheryani@student.inaba.ac.id, arie.hendra@inaba.ac.id

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 01 Januari 2026

ABSTRACT

The issue addressed in this research concerns the inadequate level of employee discipline and motivation at the Regional Agrarian Service Office, which can be observed through frequent absenteeism, repeated lateness, and a generally low enthusiasm for completing assigned duties. These conditions have the potential to weaken employees' commitment to their work and reduce the overall quality of public service delivery. This study aims to examine how work discipline and motivation influence employees' work commitment. A quantitative research design was applied using both descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires administered to 45 participants selected using a saturated sampling method. The analytical procedures included validity and reliability assessments, classical assumption tests, and hypothesis testing using both t-tests and F-tests. The results indicated that all measurement instruments met validity and reliability standards. The t-test revealed that work discipline and motivation each have a significant partial effect on employees' work commitment. Likewise, the F-test demonstrated a significant combined influence of both variables on employee commitment. Furthermore, classical assumption testing confirmed that the regression model fulfilled the criteria of normality, absence of multicollinearity, and absence of heteroscedasticity. Overall, the study reinforces that enhancing employee commitment requires consistent improvements in both work discipline and motivation.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Work Commitment, Regional Agrarian Service Office.

ABSTRAK

Permasalahan pada kajian ini yaitu rendahnya disiplin kerja dan motivasi pegawai di Kantor Layanan Agraria Daerah, yang tercermin dari tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta rendahnya antusiasme dalam melaksanakan tugas. Keadaan ini bisa memicu penurunan komitmen kerja pegawai dan menghambat efektivitas proses pelayanan. Tujuan dilaksanakannya kajian ini yaitu melakukan analisis "pengaruh disiplin kerja dan motivasi komitmen kerja pegawai". Metode kuantitatif diimplementasikan pada kajian ini melalui pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dalam mendapatkan data, melalui kuisioner yang disebarkan kepada 45 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dilakukan analisis dengan pengujian validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui penggunaan uji t dan uji F. Temuan mendapati bahwasanya semua instrumen valid serta reliabel. Uji t membuktikan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi menyumbang pengaruhnya pada komitmen kerja pegawai secara parsial dan signifikan. Uji F memperlihatkan pengaruh signifikan secara simultan anatar adidiplin kerja dan motivasi

terhadap komitmen pegawai. Di samping itu, pengujian asumsi klasik mendapati bahwasanya model penelitian memenuhi syarat normalitas, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen pegawai memerlukan penguatan kedisiplinan serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Kerja, Kantor Layanan Agraria Daerah.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, SDM dianggap sebagai komponen yang sangat berharga karena mereka menjadi pihak yang menggerakkan berbagai proses dan kegiatan kerja. Keberhasilan organisasi, disektor publik atau swasta, tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, besarnya modal, maupun kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi bergantung terhadap mutu dan kinerja pegawainya. SDM yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan mampu mengoptimalkan sumber daya yang lain guna meraih tujuan yang sudah ditentukan.

Dalam Konteks organisasi publik, seperti instansi pemerintahan, peran SDM menjadi krusial karena pegawai berfungsi sebagai ujung tombak didalam pemberian pelayanan pada masyarakat. Pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel hanya dapat terwujud apabila pegawai memiliki disiplin kerja, motivasi, serta komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Lubis dan Indra (2019) memaknai komitmen organisasi sebagai sesuatu yang menarik sehingga bisa dipelajari dengan mendalam. Komitmen ialah kesadaran yang tinggi serta kompleks pada diri individu yang melaksanakan suatu tugas. Individu dengan komitmen tinggi pada tugas biasanya meningkatkan kesadarannya serta memegang tanggung jawab besar pada tugas atau pekerjaannya. Maka komitmen jadi suatu hal paling krusial pada organisasi dan memberi dukungan positif pada hasil kerja di organisasi.

Sutrisno (2019:86) memaparkan "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan instansi". "Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap kerelaan individu dalam patuh dan taat pada norma yang diberlakukan di sekelilingnya dan disiplin pegawai menyumbang pengaruh besar pada tujuan instansi". Merujuk pada Nadeak (2020:181) peningkatan produktivitas kerja pegawai bisa dipicu, salah satunya dengan adanya disiplin kerja baik.

Motivasi kerja termasuk sebagai pendorong utama yang memicu tumbuhnya semangat pada pegawai dalam melakukan pekerjaan secara lebih baik, sementara disiplin kerja merefleksikan tingkat kepatuhan pada aturan serta standar yang diberlakukan. Maruli (2020) memaparkan motivasi kerja sebagai semua hal yang muncul dari hasrat individu, melalui timbulnya gairan dan kemauan di diri mereka yang bisa menyumbang pengaruh dalam memelihara perilaku guna meraih suatu kehendak yang selaras dengan lingkup kerja. Ini ditunjang oleh Ferdinatus (2020) memahami motivasi kerja sebagai suatu hal yang perlu diciptakan melalui kepribadian dan karakter baik, sebab motivasi kerja yang didorong dengan mengacu keberadaan prinsip dan alasan tidak baik bisa memicu kerugian pribadi hingga organisasi.

Ketiga aspek tersebut disiplin, motivasi dan komitmen saling berkaitan erat dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta menjaga stabilitas organisasi. Tanpa adanya komitmen yang tinggi, motivasi yang kuat, dan kedisiplinan yang baik, tidak mudah bagi instansi publik dalam meraih efektivitas dalam pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Meskipun SDM memegang peranan krusial sebagai penentu kesuksesan organisasi, kenyataannya kondisi di lapangan belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan kinerja internal Kantor Layanan Agraria Daerah, diketahui bahwa masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai. Fenomena ini tampak dari beberapa indikator perilaku kerja, seperti tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, serta semangat pegawai dalam melaksanakan tugas.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah Tahun 2025

Bulan	Keterangan	Jumlah
Juli	Kehadiran	1.116
	Tidak Hadir	64
	Dinas Luar	1
	Cuti	6
	Cuti Bersalin	0
	Sakit	9
Agustus	Kehadiran	970
	Tidak Hadir	61
	Dinas Luar	6
	Cuti	17
	Cuti Bersalin	0
	Sakit	17
September	Kehadiran	1.035
	Tidak Hadir	63
	Dinas Luar	1
	Cuti	20
	Cuti Bersalin	0
	Sakit	16

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Layanan Agraria Daerah

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran menunjukkan bahwa dalam setiap bulan didapati beberapa pegawai yang absen tanpa adanya keterangan atau kerap kali terlambat. Hal ini menggambarkan rendahnya disiplin kerja serta kurangnya tanggung jawab terhadap waktu dan kewajiban yang telah ditetapkan. Selain itu, kepatuhan pada jadwal kerja dan penuntasan tugas sesuai waktu juga masih belum konsisten. Beberapa pegawai tampak menunda penyelesaian pekerjaan atau kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan beban kerja harian.

Fenomena lain yang teridentifikasi adalah menurunnya semangat kerja di kalangan pegawai, yang tercermin dari rendahnya antusiasme dalam mengikuti kegiatan kantor serta kurangnya partisipasi dalam upaya peningkatan kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya

terbentuk secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

Apabila kondisi ini terus berlanjut, efektivitas pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab Kantor Layanan Agraria Daerah dapat terganggu. Rendahnya disiplin dan motivasi pegawai berpotensi menurunkan tingkat komitmen terhadap organisasi, di mana kemudian bisa memicu dampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Variabel komitmen kerja pegawai (Y) menggambarkan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu “komitmen afektif (rasa emosional terhadap organisasi), komitmen continuance (pertimbangan terhadap konsekuensi jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi)”. Penelitian terkini (2020–2025) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai – termasuk kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta persepsi dukungan organisasi – yang semakin relevan terutama di era perubahan kerja dan digitalisasi. Misalnya, studi oleh Lee dkk. (2023) menemukan bahwa pengelolaan pengalaman kerja pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Tabel 1.2 Data Masa Kerja Pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah Tahun 2025

Masa Kerja	Jumlah
15 Tahun	31
10 Tahun	14
7 Tahun	9

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Layanan Agraria Daerah

Berdasarkan data masa kerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat 31 pegawai dengan masa kerja sekitar 15 tahun, 14 pegawai dengan masa kerja sekitar 10 tahun, dan 9 pegawai dengan masa kerja sekitar 7 tahun. Secara naratif, komposisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman yang cukup panjang (15 tahun) sehingga potensi mereka untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi cukup besar sesuai literatur yang menunjukkan bahwa komitmen afektif cenderung meningkat seiring waktu pengalaman kerja karena terbentuknya identitas organisasi dan hubungan sosial yang kuat. Namun jumlah pegawai yang mempunyai masa kerja 10 tahun dan 7 tahun tidak sedikit, yang menandakan adanya kelompok yang mungkin belum membentuk keterikatan psikologis sedalam kelompok veteran. Oleh karena itu meskipun latar masa kerja panjang menjadi aset, tetapi organisasi tetap harus memperhatikan kelompok dengan pengalaman menengah agar tidak terjadi stagnasi atau penurunan komitmen akibat kurangnya perkembangan karier atau kepuasan kerja. Dengan demikian, analisis ke variabel Y-komitmen harus mempertimbangkan distribusi masa kerja ini menjadi satu diantara

faktor konteks yang menyumbang pengaruhnya pada komitmen kerja pegawai secara kolektif dan individual.

Secara teoritis, disiplin kerja dan motivasi menyumbang pengaruhnya pada komitmen pegawai dalam organisasi secara positif. Disiplin mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab terhadap aturan, sementara motivasi menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu, seperti oleh Prasetyo dan Lestari (2021) serta Noviani dan Siddiq (2025), menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, serta komitmen pegawai terhadap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Namun, kondisi di Kantor Layanan Agraria Daerah menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Data kehadiran dan tingkat keterlambatan pegawai pada Juli–September 2025 menggambarkan rendahnya disiplin dan motivasi kerja sebagian pegawai. Hal ini berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi dan berpotensi menghambat efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian lebih mendalam untuk memahami faktor penyebab rendahnya disiplin dan motivasi, serta merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen, kedisiplinan, dan motivasi kerja di lingkungan instansi pemerintah.

Selanjutnya, studi oleh Arie Hendra Saputro dan Ridlwan Muttaqin (2023) pada PT Nirmas Utama di Kota Bandung memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa kombinasi antara disiplin dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh “Alifia Dwi Gustam, Arie Hendra Saputro dan Dadan Abdul Aziz Mubarak (2024) pada PT Pindad Divisi Mining Service, di mana motivasi dan kedisiplinan berperan penting dalam memicu terciptanya lingkungan kerja dengan produktivitas tinggi serta berpusat pada hasil”. Kemudian studi yang ditunjukkan oleh Febi Noviani dan Andhika Mochamad Siddiq pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2025) menguatkan fokus guna memicu peningkatan pada motivasi pegawai serta mengatur secara beban kerja. Adapun studi oleh Mukholli Taufiq, Recky, dan Yane Puspito Sari (2024) pada Shopee Express Kabupaten Bandung seberapa pentingnya kepuasan kerja dan motivasi sebagai faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dan juga ada studi oleh “Esti Prihanti, Dr. H. Gurawan Dayona, SE., MM, dan Dr. Hj. Nunung Ayu Sofati, S.Pd., MM (2022) pada Pegawai Non Akademik Universitas Widyatama bahwa kepemimpinan dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja beserta motivasi pegawai”.

Temuan-temuan tersebut memberikan landasan empiris bahwa disiplin dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan komitmen kerja pegawai, baik di sektor swasta maupun publik. Namun, hasil observasi di Kantor Layanan Agraria Daerah memperlihatkan bahwa hubungan positif yang dijelaskan oleh teori dan penelitian terdahulu belum sepenuhnya tercermin di lapangan.

Berdasarkan uraian fenomena, kesenjangan antara teori dan realita, serta temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki peranan penting dalam membentuk komitmen pegawai, namun

penerapannya di lapangan masih belum optimal. Maka, perlu adanya kajian secara mendalam dengan dilaksanakannya penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Layanan Agraria Daerah.”

METODE

Metode kuantitatif diimplementasikan pada kajian ini melalui pendekatan survei. Pemilihan penelitian kuantitatif sebab melalui cara ini dimungkinkan pengukuran berbagai variabel yang dikaji angka dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan analisis statistik (Damaiyanti et al., 2021). Menurut Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwasanya “Penelitian Kuantitatif” bisa dipahami sebagai metode yang merujuk pada filsafat positivisme, dipergunakan dalam pengkajian populasi ataupun sampel, sampel umumnya diambil melalui penggunaan teknik random, data didapatkan melalui penggunaan instrumen, analisis pada data dilaksanakan dengan sifat kuantitatif atau statistik yang dimaksudkan melakukan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Pada kajian ini juga, penulis mempergunakan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif serta verifikatif. Meninjau dari Sugiyono (2017:19) mengemukakan bahwa “Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri”. Pada penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana disiplin kerja dan motivasi pada komitmen pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah. Sugiyono (2017:20) memaparkan bahwasanya “Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pada metode verifikatif ini dipakai untuk menganalisis hubungan serta besaran pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap komitmen pegawai kantor layanan agraria daerah.

Sugiyono (2015:80) memaknai populasi sebagai suatu wilayah generalisasi di mana di dalamnya berisikan objek ataupun subjek dengan mengandung mutu serta karakteristik yang peneliti tetapkan untuk dikaji yang selanjutnya diambil suatu konklusi. Populasi pada kajian ini meliputi para pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah sejumlah 45 responden. Sampel merujuk pada Sugiyono (2015:81), dipahami sebagai bagian dari besaran katakteristik suatu populasi. Penggunaan sampel dimaksudkan sebab peneliti mempunyai keterbatasan dalam melangsungkan kajian dari waktu, tenaga, biaya, hingga besaran populasi yang terlampau banyak. Sampel di sini mencakup banyaknya populasi pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah sebanyak 45 Responden. Sampel pada kajian ini diambil melalui penggunaan teknik Probabilitiy Sampling melalui Sampling Jenuh. Teknik ini diketahui sebagai satu diantara teknik yang dipakai dalam mengambil sampel yang meliputi keseluruhan anggota popilasi di mana akan ditentukan sebagai sampel melalui pertimbangan besaran populasi yang kecil. Sugiyono (2016:120) memaparkan sampel sebagai bagian dari besaran karakteristik dari populasi. Bilamana populasi termasuk besar, kemudian tidak dimungkinkan bagi peneliti melakukan pengkajian pada seluruhnya, contohnya saja dikarenakan dana dan waktu yang terbatas, peneliti bisa memakai sampel dari yang ada pada populasi. Pada kajian ini, sampling jenuh

diimplementasikan. Sampling jenuh dimaknai sebagai jenis teknik yang dipakai dalam menentukan sampel apabila keseluruhan anggota populasi dipergunakan menjadi sampel. Ini kerap kali dipakai dalam kajian yang mempunyai sampel kurang dari 100, atau untuk kajian yang hendak membuat suatu generalisasi pada tingkat kesalahan kecil. Maka penggunaan sampel pada kajian ini mencakup 45 orang pegawai. Metode pengambilan data dilakukan dengan menetapkan sampel tertentu yang kemudian dijadikan responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Tabel yang disajikan menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni Komitmen (Y), Disiplin (X1), serta Motivasi Kerja (X2), mempunyai nilai Pearson Correlation di tiap butir pertanyaan di atas angka 0,361. Maka bisa dikatakan bahwasnya instrumen adalah valid dan bisa dipakai dalam pelaksanaan kajian dan pengujian hipotesis.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Total	P(Sig)	Keterangan
Disiplin (X1)	x1p1	0,751	0,288	0,000	VALID
	x1p2	0,521	0,288	0,000	VALID
	x1p3	0,528	0,288	0,000	VALID
	x1p4	0,525	0,288	0,000	VALID
Motivasi (Y1)	x2p1	0,677	0,288	0,000	VALID
	x2p2	0,595	0,288	0,000	VALID
	x2p3	0,528	0,288	0,000	VALID
	x2p4	0,745	0,288	0,000	VALID
Komitmen (Y)	y1p1	0,476	0,288	0,000	VALID
	y1p2	0,516	0,288	0,000	VALID
	y1p3	0,316	0,288	0,000	VALID
	y1p4	0,380	0,288	0,000	VALID

Sumber : Output SPSS Diolah Peneliti 2025

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alph	Kriteri	Keterangan
Disiplin (X1)	0,943	0,6	Reliebel
Motivasi (X2)	0,943	0,6	Reliebel
Komitmen Karyawan	0,943	0,6	Reliebel

Sumber : Output SPSS Diolah Peneliti 2025

Meninjau dari hasil uji validitas tersebut, didapati bahwa secara keseluruhan item pernyataan dalam variabel memberi hasil r hitung > r tabel. Ini mengindikasikan kevalidan pada semua item pernyataan yang ada.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86271272
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.079
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS Diolah Peneliti 2025

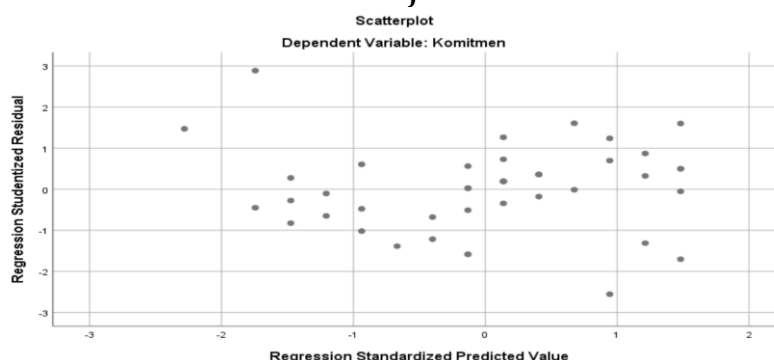
Meninjau dari pengujian Kolmogorov Smirnov tampak bahwasanya nilai Sig sejumlah 0,200 di mana melebihi angka 0,05. Maka, pengujian Kolmogorov Smirnov menghasilkan distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	3.452	1.417		2.435	.019	
	Totalx1	-.033	.165	-.035	-.203	.840	.281
	Totalx2	.715	.146	.839	4.911	.000	.281

a. Dependent Variable: Totaly

Meninjau dari tabel didapati nilai TOL(Tolerance) pada variabel disiplin (X_1) yakni sejumlah 0,281 dan motivasi kerja (X_2) sejumlah 0,281 yang melebihi sangka 0,1 sementara VIF pada variabel 3,557 disiplin (X_1) yaitu 3,557 dan motivasi kerja (X_2) di bawah angka 10 berarti tidak di dapatkan keberadaan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2025

Meninjau dari gambar, pengujian heteroskedastisitas menghasilkan penyebaran titik-titik pada bagian atas serta bawah 0 di sumbu X dan Y, hal tersebut menjadi bukti ketiadaan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.943	1.753	1.679	.100
	Disiplin	.654	.109	.677	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.285	1.142	2.877	.006
	Motivasi	.690	.076	.809	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Output SPSS Diolah Penulis 2025

Meninjau dari uji hipotesis secara parsial (Uji T) didapatkan konklusi bahwasanya nilai t hitung melebihi t tabel pada semua variabel, maka mengindikasikan disiplin kerja menyumbang pengaruhnya pada komitmen dan motivasi kerja menyumbang pengaruhnya pada komitmen.

Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.578	2	145.289	39.970	.000 ^b
	Residual	152.667	42	3.635		
	Total	443.244	44			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2025

Pada tabel, didapati F-hitung sejumlah 39,970 dan signifikasi 0,000 kurang dari angka 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya terjadi penolakan H_a dan penerimaan H_o , berarti didapati “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai” secara stimulan dan signifikan.

SIMPULAN

Merujuk pada temuan terkait “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi pada komitmen pegawai Kantor Layanan Agraria Daerah”, didapatkan konklusi bahwa komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut secara signifikan, baik secara parsial ataupun simultan. Disiplin kerja terbukti menyumbang kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen pegawai, yang tercermin dari kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, serta tingkat tanggung jawab pegawai didalam melakukan tugas. Motivasi kerja juga terbukti menyumbang pengaruhnya pada komitmen secara signifikan, dimana dorongan internal maupun eksternal mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, menunjukkan loyalitas, serta meningkatkan keterikatan psikologis terhadap organisasi.

Secara simultan, kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi membentuk sinergi yang kuat dalam meningkatkan komitmen pegawai. Uji F memberi hasil bahwasanya kedua variabel tersebut menyumbang pengaruhnya pada komitmen pegawai secara kolektif dan signifikan. Ini sebagai bukti bahwa upaya peningkatan komitmen pegawai tidak dapat dilakukan hanya melalui satu aspek, melainkan harus dilakukan secara holistik melalui penguatan kedisiplinan dan peningkatan motivasi kerja. Maka, pada kajian ini ditegaskan terkait pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah untuk menciptakan komitmen pegawai yang stabil dan berkelanjutan demi mendukung efektivitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara*. 11(2).
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD*. 10(2), 926–936.
- Heliana, & Wahyuni, H. (2024). *BIG DATA ANALYSIS IN HUMAN RESOURCES DECISION MAKING: OPTIMIZINGWORKFORCE MANAGEMENT*. 15(1), 58–69.
- M., N., & Riani Laksmi, A. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI*. 18(1).
- Mufarrohah, K., & Sumartik. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(2).
- Noviani, F., & Siddiq, A. M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. 4(2).
- Prihanti, E., Dayono SE., MM, D. H. G., & Sofiati (Efi) S.Pd., MM, D. H. N. A. (2022).

- ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPIKASINYA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI (*Survey Pada Pegawai Non Akademik Universitas Widyatama*). 21(1).
- Saputro, A. H., & Muttaqin, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung*. 9(4).
- Sri Nining, A., Jaenab, & Wulandari. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima*. 1(4).
- Surito, Hadi Arifin, A., & Aiyub. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 4(1).
- Taufiq, M., Recky, & Sari, Y. P. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS KABUPATEN BANDUNG*. 7(2)AN PADA SHOPEE EXPRESS KABUPATEN BANDUNG. 7(2)