Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13912-13922
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Unit Pelayanan Publik Cimahi

Ramlan Septiandi Kurnia[1], Andhika Mochamad Siddiq[2], Ridlwan Muttaqin[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun
[1*]ramlan.sep@student.inaba.ac.id , [2]andhika.mochamad@inaba.ac.id , [3]ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi pegawai menjadi isu krusial bagi keberlangsungan pelayanan publik, terutama ketika data kehadiran mengindikasikan lemahnya keterikatan pegawai terhadap institusi. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memengaruhi komitmen organisasi pegawai di Unit Pelayanan Publik (UPP) Cimahi. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Data dikumpulkan lewat kuesioner berskala Likert lima poin yang dibagikan kepada seluruh 50 pegawai sebagai responden, menggunakan teknik total sampling. Dari hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan Y = 8,848 + 0,759X1 + 0,174X2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menerangkan sebesar 83,2% dari keragaman komitmen organisasi pegawai. Pengujian secara parsial melalui uji-t memperlihatkan bahwa disiplin kerja (t = 3,302, Sig. = 0,002) maupun motivasi kerja (t = 4,358, Sig. = 0,000) sama-sama signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Adapun pengujian secara simultan melalui uji-F mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (F = 116,004, Sig. = 0,000). Hasil ini menegaskan bahwa penguatan penegakan disiplin dan pengembangan program motivasi yang terencana dengan baik menjadi langkah penting dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai, khususnya pada institusi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi memerlukan sinergi antara penegakan disiplin yang konsisten dan perancangan program motivasi kerja yang terstruktur, terutama pada unit pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakat.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelayanan Publik*

1. Latar Belakang

Sebagai institusi yang berdiri di garda terdepan dalam mendistribusikan program kesejahteraan sosial, UPP Cimahi jelas sangat bergantung pada kualitas SDM-nya. Agar pelayanan ke masyarakat bisa berjalan optimal, setiap pegawai idealnya punya komitmen organisasi yang kuat—artinya, ada rasa memiliki, loyalitas yang tinggi, serta kerelaan untuk memberikan performa terbaik demi nama baik instansi (Luthans, 2021).

Namun demikian, hasil pengamatan awal di UPP Cimahi menunjukkan adanya indikasi lemahnya komitmen organisasi yang tercermin dari data kehadiran pegawai. Sebagaimana yang kita lihat data pada Tabel 1 di bawah ini, seluruh pegawai belum memenuhi standar kehadiran 19 hari kerja, dengan total kekurangan 58 hari dan rata-rata kekurangan 5,8 hari per pegawai. Bahkan terdapat satu pegawai (K4) yang tidak hadir sama sekali, dan seorang lainnya (K8) hanya hadir 9 dari 19 hari yang seharusnya.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai UPP Cimahi

Kode	Terlambat (Jam)	Terlambat (Mnt)	Keluar Awal (Jam)	Keluar Awal (Mnt)	Hadir Std/Aktual
K1	0	0	8	1272	19/13
K2	7	228	7	438	19/13
K3	17	150	0	0	19/18
K4	0	0	0	0	19/0

K5	1	42	0	0	19/17
K6	12	192	0	0	19/13
K7	12	228	1	117	19/15
K8	0	0	2	63	19/9
K9	13	237	0	0	19/17
K10	17	362	0	0	19/17

Sumber: Data primer, UPP Cimahi, 2026

Jika mengintip data pada Tabel 1, ada problem serius terkait komitmen organisasi yang perlu digarisbawahi. Dari total 50 pegawai yang ada, anehnya tidak ada satu orang pun yang absensinya menyentuh standar 19 hari kerja. Secara akumulatif, terdapat kekosongan hingga 58 hari kerja, yang artinya tiap pegawai rata-rata bolos atau tidak hadir selama 5,8 hari. Angka ini menjadi sinyal kuat bahwa rasa terikat dan loyalitas kerja di lingkungan UPP Cimahi memang sedang merosot tajam.

Permasalahan pertama yang teridentifikasi berkaitan dengan disiplin kerja. Dari 10 pegawai sampel, sebanyak 7 orang (70%) tercatat pernah terlambat masuk kerja, dengan akumulasi keterlambatan mencapai 79 jam dan 1.439 menit. Selain itu, beberapa pegawai juga tercatat keluar lebih awal, seperti K1, K2, K7, dan K8, yang menunjukkan bahwa disiplin terhadap peraturan jam kerja masih belum optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2021) bahwa sikap Penerapan disiplin kerja bertindak sebagai stimulus krusial dalam menumbuhkan keterikatan atau komitmen karyawan terhadap organisasi

Permasalahan kedua berkaitan dengan motivasi kerja pegawai. Tingginya angka keterlambatan yang terjadi secara berulang dapat menjadi indikasi rendahnya dorongan internal pegawai dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Secara teoritis, pegawai yang termotivasi tinggi cenderung hadir tepat waktu, menunjukkan antusiasme dalam bekerja, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi (Mangkunegara, 2021). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja berpotensi melemahkan komitmen pegawai dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berbagai temuan terdahulu mengindikasikan bahwa penerapan disiplin yang baik bersamaan dengan tingginya motivasi kerja mampu memberikan stimulasi positif terhadap penguatan komitmen organisasional. serta menjadi faktor krusial dalam membentuk perilaku profesional karyawan (Mufarrohah & Sumartik, 2022). Meskipun demikian, terdapat ketidakkonsistenan empiris dalam literatur mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut secara langsung memengaruhi kinerja, yang mengindikasikan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu diuji kembali (Muna & Isnowati, 2022; Saptalia et al., 2022). Namun, penelitian yang secara khusus mengangkat konteks unit pelayanan publik tingkat kota seperti UPP Cimahi sejauh ini belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademis. Berangkat dari adanya kesenjangan tersebut, studi ini dirancang untuk menguji kembali sejauh mana pengaruh disiplin kerja dalam membangun komitmen organisasi.

1.1 Komitmen Organisasi

Secara konseptual, komitmen organisasi menggambarkan seberapa dalam seorang karyawan merasa menyatu dan terlibat aktif dengan instansi tempat dia bekerja (Luthans, 2021). Menurut (Robbins & Judge, 2022), komitmen ini tidak tumbuh begitu saja, melainkan ditopang oleh tiga pilar utama. Pertama, komitmen afektif yang mengarah pada kedekatan emosional. Kedua, komitmen berkelanjutan yang muncul karena pegawai berpikir realistis untung-ruginya jika keluar dari sana. Ketiga, komitmen normatif yang lebih didasari oleh rasa tanggung jawab atau beban moral untuk tetap bertahan.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi terbukti lebih produktif, cenderung tidak berpindah-pindah kerja, dan memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik (Robbins & Judge, 2022). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa komitmen merupakak variabel yang penting karena dapat menajdi variabel prediktor untuk kepuasan kerja (Mustakim & Yurnalis, 2022). Penelitian lainya menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja (Lesmana et al., 2023). Dari hasil penelitian terdahulu dapat kita simpulkan bahwa komitmen merupakan variabel yang sangat penting untuk diteliti.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1.2 Disiplin Kerja

Tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan secara nyata terefleksi dari bagaimana sikap dan perilakunya saat dalam mematuhi aturan serta ketentuan yang berlaku di organisasinya (Hasibuan & Siswanto, 2021). Sutrisno (Siagian & Sutrisno, 2019) menggambarkannya sebagai instrumen yang digunakan manajer untuk menyampaikan ekspektasi agar pegawai taat pada regulasi yang ada dan terus meningkatkan kesadarannya dalam berperilaku. Indikator-indikator disiplin kerja yang umum digunakan antara lain Penilaian terhadap disiplin ini bertumpu pada bagaimana pegawai mengelola waktu, mematuhi hukum perusahaan, memikul tanggung jawab tugas, menjaga ritme kehadiran, yang mana hal tersebut juga didukung oleh ketegasan atasan dalam mengawasi aturan (Mangkunegara, 2021). Salah satu penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor signifikan dari komitmen organisasi (Simbolon et al., 2025). Penelitian lainya menyebtukan hal yang sama khususnya di sektor publik dan pemerintahan, di mana kepatuhan terhadap regulasi dipandang sebagai manifestasi langsung dari dedikasi pegawai terhadap visi instansi (Erliawan, 2022).

1.3 Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) perilaku seorang individu di dalam lingkungan kerja pada dasarnya digerakkan oleh motivasi kerja, yang bertindak sebagai stimulus untuk merealisasikan target-target tertentu perusahaan. Motivasi merupakan sebuah variabel yang cukup populer untuk diteliti, beberapa penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Rachmadika et al., 2024; Setiawan & Siddiq, 2025). Penelitian lainya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadapa kinerja pegawai (Novianty et al., 2024; Salfa et al., 2025; Wulandari et al., 2025)Penelitian ini berlandaskan pada Teori ERG Alderfer yang mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan—eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan—yang dilengkapi dengan model dua faktor milik Herzberg, lingkungan kerja dianalisis melalui dua sudut pandang yang berbeda: faktor motivator sebagai pendorong kinerja dan faktor higiene sebagai pemenuh kebutuhan dasar. Tingginya motivasi kerja terbukti memberikan dampak searah yang signifikan dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.(Fitriani et al., 2025), sedangkan penelitian lainya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara , sehingga menempatkan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan sebab-akibat antara dorongan internal individu dengan capaian performa kerja yang optimal (Rahayu & Dahlia, 2023).

1.4 Hipotesis Penelitian

H_1: Disiplin dalam bekerja memberikan kontribusi yang searah dan sangat berarti terhadap penguatan komitmen organisasi di kalangan pegawai UPP Cimahi.

H_2: Komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai UPP Cimahi terbukti didorong secara positif dan bermakna oleh tingginya motivasi kerja mereka.

H_3: Keterikatan organisasi pada pegawai UPP Cimahi secara signifikan mampu dibentuk melalui keselarasan disiplin dan motivasi kerja yang berjalan beriringan.

2. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif dipilih sebagai landasan metodologis dalam penelitian ini. Terkait subjek riset, populasi yang dibidik mencakup seluruh pegawai UPP Cimahi yang berjumlah 50 orang. Mengingat ukuran populasinya yang cenderung terbatas, peneliti menerapkan teknik total sampling (sensus), yang artinya seluruh anggota populasi dilibatkan langsung sebagai responden. Pengukuran data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang mengadopsi skala Likert lima poin (skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga skor 5 untuk Sangat Setuju). Informasi tersebut dijabarkan ke dalam serangkaian butir pernyataan spesifik: variabel disiplin kerja (X_1) diwakili oleh 4 item, variabel motivasi kerja (X_2) diukur melalui 6 item, dan tingkat komitmen organisasi (Y) dianalisis lewat 12 item pernyataan.

Merujuk pada metodologi dari (Sugiyono, 2022). pengujian validitas instrumen dalam riset ini mengandalkan pendekatan korelasi Pearson Product Moment. Tolak ukur validitasnya didasarkan pada perbandingan nilai, di mana variabel dinyatakan valid jika nilai $_r$-hitung > $_r$-tabel ($_r$-tabel = 0,279, n = 50, α = 5%) Di sisi lain, aspek keandalan data diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian ini dapat dianggap handal atau reliabel untuk pengumpulan data lapangan dengan syarat perolehan nilai α berada di angka 0,60 atau di atasnya. (Ghozali, 2018).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r Hitung	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X1)	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Motivasi Kerja (X2)	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Tingkat kelayakan instrumen tercermin dari sebaran nilai statistik tiap variabel. Pada dimensi komitmen organisasi, kemampuan indikator dalam mengukur konstruknya terbukti baik dengan capaian r-hitung berkisar antara 0,558 hingga 0,909. Pola positif ini juga ditemukan pada variabel disiplin kerja pegawai, Berdasarkan analisis data, seluruh butir pernyataan dalam instrumen ini memenuhi kriteria keabsahan (valid), dengan rentang koefisien T_{hitung} yang bergerak antara 0,769 hingga 0,885. Tidak ketinggalan, variabel motivasi kerja juga menunjukkan performa instrumen yang tepat dengan rentang r-hitung di angka 0,701 hingga 0,909. Atas dasar akumulasi hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh perangkat kuesioner memenuhi standar validitas sebagai instrumen riset.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0,908	12	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,848	4	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,906	6	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Melihat hasil dari tabel 3 mengonfirmasi bahwa perolehan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel telah melampaui batas minimal 0,60, yaitu komitmen organisasi ($\alpha = 0{,}908$), disiplin kerja ($\alpha = 0{,}848$), dan motivasi kerja ($\alpha = 0{,}906$). Berdasarkan akumulasi hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian ini telah terbukti reliabel, sehingga memiliki konsistensi yang sah untuk diaplikasikan dalam pengumpulan data lapangan.

3.2 Analisis Deskriptif

Komitmen Organisasi (Y)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4. Hasil Analisis Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Keterangan
Y_1	Cukup Rendah
Y_2	Cukup Rendah
Y_3	Cukup Rendah
Y_4	Rendah
Y_5	Cukup Rendah
Y_6	Rendah
Y_7	Cukup Rendah
Y_8	Cukup Rendah
Y_9	Cukup Rendah
Y_10	Cukup Rendah
Y_11	Cukup Rendah
Y_12	Rendah

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Merujuk pada pemaparan analisis deskriptif pada Tabel 4, secara umum loyalitas kerja di lingkungan UPP Cimahi tergolong dalam subordinasi rendah. Hal ini tecermin dari perolehan skor akumulatif sebesar 1.507 dengan rasio pencapaian di angka 50,23%, yang mengindikasikan bahwa rasa memiliki serta keterikatan pegawai terhadap instansi masih belum optimal. Jika dibedah per indikator, mayoritas butir pernyataan komitmen organisasi berpusat pada klasifikasi cukup rendah. Menariknya, poin Y_8 mencatatkan angka tertinggi (149), yang berarti motivasi pegawai untuk menetap di organisasi cenderung didominasi oleh kalkulasi untung-rugi atau konsekuensi tertentu. Sebaliknya, titik lemah ditemukan pada item Y_4 dengan skor paling buncit (116) di kategori rendah, yang mempertegas rapuhnya hubungan emosional pegawai terhadap instansi. Temuan ini menjadi alarm penting bagi jajaran manajemen UPP Cimahi untuk segera menginisiasi kebijakan retensi karyawan yang lebih strategis.

Disiplin Kerja (X1)

Tabel 5. Hasil Analisis Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Keterangan
X1_1	Rendah
X1_2	Rendah
X1_3	Cukup Rendah
X1_4	Cukup Rendah

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Evaluasi deskriptif pada Tabel 5 memperlihatkan potret disiplin kerja staf UPP Cimahi yang secara kolektif berada di level rendah (skor 520; persentase pencapaian 52,00%). Fakta angka ini sangat sinkron dengan kondisi riil di lapangan, di mana tingkat indisipliner kehadiran mencatat angka 70% pegawai sering terlambat datang, serta belum terpenuhinya batas ideal 19 hari kerja oleh seluruh pegawai. Dari total empat indikator yang diuji, sebarannya terbagi dua: dimensi X1_3 dan X1_4 masuk dalam klaster cukup rendah, sedangkan dimensi X1_1 bersama X1_2 tertahan di zona rendah. Nilai puncak diraih oleh indikator X1_3 dengan total skor 135, memperlihatkan aspek kepatuhan aturan serta etika profesi yang relatif berjalan. Di sisi lain, potret buruk terlihat pada indikator X1_1 yang menempati posisi terendah dengan skor 123. Ini mengindikasikan bahwa masalah akut kedatangan dan kepulangan kerja tepat waktu harus segera diintervensi oleh jajaran manajemen secara serius.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Motivasi Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Analisis Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Keterangan
X2_1	Cukup Rendah
X2_2	Cukup Rendah
X2_3	Cukup Rendah
X2_4	Cukup Rendah
X2_5	Cukup Rendah
X2_6	Cukup Rendah

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Merujuk pada hasil analisis deskriptif yang terangkum dalam Tabel 6, terlihat bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai UPP Cimahi secara kolektif masuk dalam kategori cukup rendah. Fakta ini diperkuat oleh raihan skor total sebesar 829 dengan tingkat capaian persentase di angka 55,27%. Output statistik tersebut mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun eksternal pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masih belum menyentuh level ideal, suatu kondisi yang idealnya harus diperkuat mengingat peran vital mereka selaku aparatur pelayanan publik.

Seluruh indikator motivasi kerja berada pada kategori cukup rendah. Capaian skor tertinggi berada pada indikator $X_{_2.1}$ dan $X_{_2.5}$ dengan nilai masing-masing sebesar 140. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan untuk memenuhi target serta antusiasme dalam menuntaskan tugas memiliki keunggulan relatif jika disandingkan dengan dimensi lainnya. Di sisi lain, angka 136 menjadi perolehan skor paling minimum yang didapatkan oleh indikator $X_{_2.4}$, mengindikasikan bahwa motivasi pegawai dalam aspek memimpin dan mengarahkan rekan kerja masih perlu ditingkatkan. Meski selisih antar indikator tidak terlalu besar, pola ini tetap menunjukkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan belum berada pada level yang memadai untuk mendorong komitmen organisasi yang lebih kuat.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,28935349
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,052
Test Statistic		,078
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: Data diolah penulis, 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Melalui paparan statistik pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai *Asymptotic Significance* (*Asymp. Sig.*) menunjukkan. capaian nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut berada di atas ambang batas signifikansi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa data residual dalam penelitian memenuhi kriteria distribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan telah lolos dari prasyarat asumsi normalitas. Atas dasar legalitas statistik tersebut, pemrosesan data beralih ke fase berikutnya memakai metode regresi linier berganda untuk membedah arah hubungan kausalitas dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi staf UPP Cimahi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

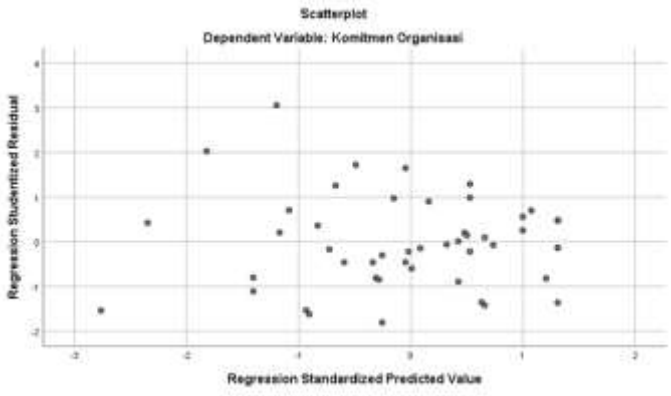
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0,595	1,682
Motivasi Kerja	0,595	1,682
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi		

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Evaluasi terhadap gejala multikolinearitas yang terangkum di dalam Tabel 8 memperlihatkan bahwa jajaran variabel independen ($X_{_1}$ dan $X_{_2}$) secara bersama-sama memenuhi syarat kelayakan, di mana angka *tolerance* berada di atas batas minimal 0,10 dan indeks *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah ambang maksimal 10. Secara spesifik, variabel disiplin kerja serta motivasi kerja mencatatkan nilai *tolerance* yang identik, yaitu sebesar 0,595 dengan perolehan koefisien VIF di angka 1,682. Output statistik ini menegaskan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas antarvariabel bebas. Oleh sebab itu, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki legalitas untuk diuji secara simultan dalam mengukur dampaknya terhadap komitmen organisasi pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diterapkan guna mengevaluasi ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual pada seluruh rangkaian data pengamatan di dalam model regresi yang idealnya bersifat homoskedastis. Pengujian ini dilakukan menggunakan scarterplot



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah penulis, 2026

Melalui pengamatan grafik *scatterplot* hasil olahan SPSS, tampilan grafis tersebut, tampak bahwa sebaran poin data terdistribusi secara acak serta tidak memperlihatkan adanya kecenderungan pola sistematis maupun konfigurasi tertentu yang konsisten. Sebaran data tersebut tampak mengambang secara bebas, baik pada posisi di atas maupun di bawah garis nol yang terletak pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*). Selain itu, tidak

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ditemukan kecenderungan pola yang melebar kemudian menyempit (atau sebaliknya) secara berulang seiring pergeseran nilai pada sumbu X (*Regression Standardized Predicted Value*). Karakteristik visual yang acak ini memberikan bukti kuat bahwa model regresi terbebas dari gangguan heteroskedastisitas. Dengan demikian, varian dari nilai residual bersifat konstan (*homoskedastisitas*), sehingga model ini valid untuk memprediksi hubungan variabel.

3.4 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Koefisien Regresi (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,848	2,679		3,302	,002
	Disiplin Kerja	,759	,174	,338	4,358	,000
	Motivasi Kerja	1,721	,203	,658	8,476	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Formulasi model persamaan regresi yang terbentuk melalui estimasi data pada Tabel 9 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 8{,}848 + 0{,}759X_1 + 0{,}174X_2$$

Angka koefisien tersebut memberikan makna bahwa dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, tiap peningkatan satu unit pada dimensi disiplin kerja (X1) bakal mendorong komitmen organisasi (Y) sebesar 0,759 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Begitu pula, setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (X2) bakal mendorong komitmen organisasi sebesar 0,174 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Nilai konstanta sebesar 8,848 menunjukkan nilai komitmen organisasi apabila kedua variabel independen bernilai nol.

Tabel 10. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912[a]	,832	,824	3,35861

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Nilai R sebesar 0,912 menunjukkan bahwa jalinan hubungan berada pada kategori sangat kuat antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Sementara nilai R^2 sebesar 0,832 bermakna bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan **83,2%** dari total variansi komitmen organisasi, sementara porsi sisa sebesar 16,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain di luar cakupan model estimasi penelitian ini. seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi.

Tabel 11. ANOVA

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2617,108	2	1308,554	116,004	,000[b]
	Residual	530,172	47	11,280		
	Total	3147,280	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t). Nilai t-tabel untuk df = 47 pada α = 0,05 (dua arah) adalah 2,012. Untuk variabel disiplin kerja (X1), diperoleh nilai t-hitung = 3,302 > t-tabel = 2,012 dengan Sig. = 0,002 < 0,05, sehingga H_1 diterima: Penegakan disiplin dalam bekerja memberikan kontribusi searah yang sangat berarti terhadap penguatan loyalitas dan komitmen individu terhadap organisasi. Untuk variabel motivasi kerja (X2), diperoleh nilai t-hitung = 4,358 > t-tabel = 2,012 dengan Sig. = 0,000 < 0,05, sehingga H_2 diterima: Loyalitas dan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai terbukti didorong secara positif dan bermakna oleh kuatnya motivasi kerja yang mereka miliki.

Uji Simultan (Uji-F). F-hitung = 116,004 > F-tabel = 3,195 dengan Sig. = 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima: Pada lingkungan UPP Cimahi, tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai terbukti dipengaruhi secara kolektif oleh faktor disiplin serta motivasi kerja mereka.

3.5 Pembahasan

Analisis Kontribusi Nyata Disiplin Kerja dalam Membentuk Komitmen Organisasi (H_1 diterima) sejalan dengan pandangan Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih patuh pada aturan, bertanggung jawab atas tugasnya, dan menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Temuan ini juga selaras dengan serangkaian riset terdahulu yang mengonfirmasi bahwa aspek disiplin memegang peranan krusial sebagai variabel penentu terhadap komitmen organisasi., yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian standar kinerja yang lebih tinggi dalam lingkungan operasional yang terstruktur (Dewi & Surya, 2023; Rizki & Rizqi, 2022). Menariknya, data kehadiran di UPP Cimahi sendiri menunjukkan pola serupa—pegawai yang lebih jarang terlambat umumnya mencatatkan jumlah hari kerja aktual yang lebih banyak, yang semakin memperkuat temuan ini.

Eksplorasi Peran Strategis Motivasi Kerja dalam Menstimulasi Komitmen Organisasi (H_2 diterima) selaras dengan argumen Mangkunegara (2021) bahwa pegawai yang termotivasi tinggi akan menunjukkan keterlibatan, tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih besar. Temuan ini turut diperkuat oleh beberapa penilitian sebelumnya bahwa motivasi yang tinggi akan menunjukan komitmen yang tinggi (Fitriani et al., 2025). Dalam konteks UPP Cimahi yang mengemban program Makan Bergizi Gratis, pola keterlambatan yang berulang bisa jadi mencerminkan rendahnya motivasi intrinsik pegawai—ini menjadi sinyal serius mengingat ketepatan waktu distribusi makanan sangat bergantung pada kehadiran dan kesiapan pegawai. Oleh karenanya, diperlukan intervensi motivasional yang menyentuh aspek pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan keterlibatan aktif pegawai dalam pengambilan keputusan organisasi.

Keselarasan hasil pengujian ini didukung oleh sejumlah literatur terdahulu yang menegaskan bahwa faktor disiplin serta motivasi kerja secara kolektif memberikan pengaruh nyata terhadap komitmen organisasi, di mana kapasitas seseorang dalam menuntaskan tugas secara efisien sangat bergantung pada sinergi antara dorongan internal dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Melalui perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832, dapat diartikan bahwa sekitar 83,2% perubahan atau fluktuasi pada tingkat komitmen organisasi berhasil dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel bebas tersebut. Angka yang cukup tinggi dan mengonfirmasi bahwa kedua variabel ini merupakan determinan utama komitmen di UPP Cimahi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.6 Implikasi Praktis

Bagi manajemen UPP Cimahi dan instansi pelayanan publik sejenis, temuan penelitian ini mengandung beberapa implikasi praktis yang mendesak untuk ditindaklanjuti.

Pertama, penguatan sistem penegakan disiplin. Mengingat disiplin kerja merupakan prediktor dengan koefisien regresi terbesar (β = 0,759), manajemen perlu memprioritaskan perbaikan sistem monitoring kehadiran. Penerapan teknologi absensi berbasis biometrik atau aplikasi digital dapat meningkatkan akurasi pencatatan sekaligus mengurangi toleransi terhadap keterlambatan. Lebih lanjut, mekanisme *reward-and-punishment* yang transparan dan konsisten perlu dirumuskan agar pegawai memahami konsekuensi langsung dari pelanggaran disiplin maupun penghargaan atas kepatuhan.

Kedua, pengembangan program motivasi yang terstruktur. Meskipun koefisien motivasi kerja lebih kecil (β = 0,174), pengaruhnya tetap signifikan dan berperan penting dalam mendorong komitmen. Manajemen disarankan merancang program motivasi yang mencakup: (a) sistem pengakuan atas prestasi kerja secara berkala, (b) pemberian kesempatan pengembangan kompetensi dan karier bagi pegawai berprestasi, serta (c) keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Program ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, mengingat elemen motivasi intrinsik, seperti raihan prestasi serta bentuk apresiasi, terkonfirmasi memiliki efisiensi yang lebih tinggi dalam memelihara loyalitas jangka panjang.

Ketiga, pendekatan integratif disiplin dan motivasi. Hasil uji simultan (F = 116,004, Sig. = 0,000) menegaskan bahwa disiplin dan motivasi bekerja secara sinergis. Penegakan disiplin yang dilakukan tanpa diimbangi program motivasi berisiko menciptakan kepatuhan yang bersifat semu dan tidak berkelanjutan. Sebaliknya, program motivasi tanpa kerangka disiplin yang jelas dapat melahirkan semangat kerja yang tidak terarah. Oleh karena itu, manajemen UPP Cimahi perlu mengintegrasikan kedua pendekatan ini dalam satu kebijakan SDM yang terpadu.

Dalam konteks unit pelayanan publik yang bersifat langsung menyentuh kebutuhan masyarakat, temuan ini memiliki urgensi kebijakan yang signifikan. Keterlambatan dan rendahnya kehadiran aktual pegawai—sebagaimana tercermin dari data kehadiran UPP Cimahi— selain memberikan stimulan bagi efektivitas operasional di dalam lembaga, kondisi tersebut turut berpotensi mengganggu ketepatan waktu distribusi dan kualitas pelayanan kepada kelompok penerima manfaat. Oleh karena itu, pemerintah daerah dan pemangku kebijakan perlu mempertimbangkan penetapan standar minimal komitmen organisasi sebagai indikator kinerja utama (*key performance indicator*) bagi pegawai di unit-unit pelayanan publik, disertai evaluasi berkala terhadap efektivitas program pembinaan disiplin dan motivasi yang telah diimplementasikan.

4. Kesimpulan

Melalui seluruh rangkaian analisis serta diskusi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dirumuskan tiga simpulan utama. Pertama, Tingkat komitmen serta loyalitas organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai terkonfirmasi dibentuk secara positif dan bermakna oleh penegakan disiplin kerja yang diterapkan UPP Cimahi (t = 3,302, Sig. = 0,002). Kedua, Optimalisasi pada aspek motivasi kerja personel secara nyata berimplikasi pada peningkatan keterikatan mereka, di mana dorongan kerja yang kuat terbukti memberikan dampak positif dan bermakna terhadap penguatan komitmen organisasi. (t = 4,358, Sig. = 0,000). Ketiga, Sinergitas antara penegakan disiplin dan pemenuhan motivasi kerja secara kolektif terbukti memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam menentukan kuatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. (F = 116,004, Sig. = 0,000) dan mampu menjelaskan 83,2% variansinya. Mengingat program ini bersifat langsung menyentuh kebutuhan dasar masyarakat, komitmen pegawai yang tinggi menjadi prasyarat keberhasilan program ini. Atas dasar temuan tersebut, pihak manajemen UPP Cimahi disarankan untuk memperkuat sistem monitoring kedisiplinan sekaligus mengembangkan program motivasi yang lebih terstruktur—terutama yang berkaitan dengan pengakuan atas prestasi kerja dan pemberian kesempatan pengembangan karier—sebagai upaya meningkatkan komitmen pegawai secara berkesinambungan.

Daftar Pustaka

[1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep danIndikator)*. Zanafa Publishing.
[2] Dewi, D. M. P., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KEBAKTIAN PROKLAMASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(10), 1057. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i10.p03
[3] Erliawan, A. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG. *SIBATIK JOURNAL Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan*, *1*(8), 1331–1342. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.170

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

[4] Fitriani, F., Fahruna, Y., Syahbandi, S., & Kalis, M. C. I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(2), 1014–1031. https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2654
[5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[6] Hasibuan, M. S. P., & Siswanto, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
[7] Lesmana, I. S., Sumarsih, R. S., Listiawati, & Sari, D. P. (2023). Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneuship and Finance*, *3*(1), 154–167. https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebef
[8] Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
[9] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
[10] Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, *1*(2), 38–50. https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47
[11] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652
[12] Mustakim, & Yurnalis. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *7*(3), 541–553. https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jimen.v7i3.21433
[13] Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(4), 2610–2618. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2843
[14] Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Deleted Journal*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18
[15] Rachmadika, A. A., Saputro, A. H., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Auto Technology. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 454–461. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2003
[16] Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *6*(1), 370–386. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925
[17] Rizki, M. G. G., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gala Karya Gresik. *Improvement Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 115. https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15192
[18] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education,Inc.
[19] Salfa, G. Z., Muttaqin, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *11*(1), 192–203. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3553
[20] Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Ekonomi*, *3*(4), 248–259. https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874
[21] Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. FA Chemical. *ECo-Buss*, *8*(1), 447–460. https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775
[22] Siagian, S. P., & Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Gava Media.
[23] Simbolon, E. Y., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Transportasi Publik Kota Bandung. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(3), 1912–1923.
[24] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
[25] Wulandari, R., Recky, Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ECONOMICA, XII*(1), 95–104. https://doi.org/10.58526/ezrasciencebulletin.v2i2.193

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10124
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)