

## Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Sidoarjo

Adinda Putri Damayanti<sup>1</sup>, Dewi Andriani<sup>2\*</sup>, Sumartik Sumartik<sup>3</sup>  
Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial<sup>1</sup>, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>2</sup>  
dewiandriani@umsida.ac.id\*

Manuskrip: 12 April 2025; Ditinjau: 14 April 2025; Diterima: 20 April 2025

Online: April 2025; Diterbitkan: April 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis relasi antara Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin terhadap performa kerja staf di Kantor SAMSAT Sidoarjo. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini. Sebanyak 110 karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo dijadikan populasi dan sampel penelitian. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode probability sampling dengan teknik total sampling. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yang responsnya diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik, komitmen, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Ekstrinsik; Komitmen; Disiplin

### Abstract

*This study is designed to analyze the relationship between Extrinsic Motivation, Commitment, and Discipline on the work performance of staff at the SAMSAT Sidoarjo Office. A quantitative approach was used in this study. A total of 110 employees of the SAMSAT Sidoarjo Office were used as a population and research sample. Sampling was carried out through the probability sampling method with a total sampling technique. Primary data was obtained through questionnaires, whose responses were measured using the Likert scale. Data analysis is performed with the help of SPSS software. The research results show that the three independent variables, namely extrinsic motivation, commitment, and work discipline, have a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** Extrinsic Motivation; Commitment; Discipline

### PENDAHULUAN

Peningkatan teknologi yang terjadi pada masa sekarang yang semakin berkembang, memicu setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna keberlangsungan perusahaan (Fajriyani et al., 2023). SDM bersifat krusial bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas dan peralatan modern, tetapi terutama oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Albab, 2022). Maka SDM sangat penting untuk diatur dan dibimbing agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Rulianti & Nurlilah, 2020). SDM yang unggul dapat dilihat melalui hasil kerja yang tinggi. Hasil kerja karyawan berhubungan dalam hal standar mutu yang mana berfokus terhadap tugas dan pekerjaan (Sakban et al., 2019). Seperti halnya dengan instansi pemerintah yang terdapat di daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu kantor SAMSAT. Tujuan dibentuknya kantor ini sebagai suatu sistem administrasi guna mempermudah dan mengoptimalkan pelayanan kebutuhan rakyat yang diadakan di satu gedung. Layanan yang disediakan oleh SAMSAT mencakup penerbitan STNK dan plat kendaraan, yang berkaitan erat dengan penerimaan negara dari Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), serta Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ) (Nandalia, n.d.). Dengan adanya perkembangan zaman memberikan perubahan terhadap teknologi, transformasi teknologi yang terjadi saat ini semakin canggih dan inovatif. Meskipun dalam perusahaan sudah mempunyai fasilitas sarana dan prasarana yang

modern dengan menggunakan alat teknologi yang canggih, jika tidak ada skill dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengelola operasional, maka perusahaan tersebut akan kesulitan agar bisa lebih maju dan dapat berkompetisi dengan kompetitor. Oleh sebab itu, SDM diwajibkan untuk dapat berkompeten dan mempunyai jiwa semangat yang tinggi serta disiplin melakukan kewajiban dengan efektif di bidangnya. Agar perusahaan memperoleh SDM yang diharapkan, perusahaan bisa membangun suasana yang kondusif supaya kinerja karyawan terus meningkat(Febriani, 2021).

Kinerja karyawan menjadi aspek pemicu dalam kesuksesan suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut(5.Pdf, n.d.). Suatu perusahaan menilai karyawan melalui kinerjanya, tentang seberapa jauh karyawan tersebut berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. Dalam mendapatkan hasil yang terbaik untuk perusahaan, perlu adanya tata kelola SDM yang tegas dan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk bisa mengatur antara kepentingan bersama perusahaan dan karyawan. Akan tetapi, kinerja karyawan bisa meningkat jika setiap individu memiliki kesadaran serta dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya(Setyo Widodo & Yandi, 2022). Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi menjadi salah satu aspek semangat yang terdapat didalam diri karyawan dalam meraih sebuah target. Dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan untuk karyawan dalam membangkitkan semangat kerja supaya mereka bersedia berkolaborasi, bekerja optimal, dan menyatukan segala upayanya guna memperoleh kepuasan(Rahman et al., 2022). Terdapat dua penyebab yang bisa memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ini berasal dari dalam individu itu sendiri, bukan dari faktor eksternal. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena pengaruh eksternal, motivasi ini mampu merubah sikap individu yang awalnya menolak sampai mau untuk melaksanakan suatu hal. Motivasi ekstrinsik di sebuah perusahaan bisa dikatakan sebagai hal yang biasa namun juga bisa menjadi persoalan yang rumit, dikarenakan pada hakikatnya seseorang dengan sederhana bisa dimotivasi dengan cara memenuhi apapun keingiannya(Anggriyani & Rahman, 2021). Terlepas dari variabel motivasi terdapat aspek lain yang berdampak terhadap hasil kerja karyawan yaitu komitmen. Komitmen menjadi salah satunya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta harapan bagi perusahaan terhadap anggotanya yang harus dipenuhi dengan baik.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi nantinya akan memposisikan dirinya dengan status karyawan setia dan akan menjadi anggota organisasi tersebut dalam waktu yang cukup lama. Begitupun sebaliknya, jika komitmen yang ada dalam seseorang itu rendah maka beranggapan bahwa dirinya menjadi orang asing dan tidak tertarik untuk menjadi anggota organisasi dalam jangka panjang(Dewi Astuti, 2022). Jika individu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasinya, maka dipercaya bahwa performanya akan sejalan dengan ekspektasi organisasi(Purba & Silalahi, 2022). Komitmen organisasi suatu hal penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi kecenderungan karyawan dalam mempertahankan posisi mereka dalam perusahaan. Komitmen melibatkan pengidentifikasi dan hubungan yang erat seorang karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi ditargetkan menunjukkan kerja yang efektif. Komitmen meliputi penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, serta perasaan, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi (Rizal et al., 2023). Selain motivasi dan komitmen peneliti menemukan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi saling berkaitan dengan disiplin kerja yang baik. Komitmen dan disiplin yang tinggi pada diri karyawan berkorelasi positif dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Akibatnya, karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan datang ke tempat kerja sesuai jadwal (2694-Article Text-20705-1-10-20231219.Pdf, n.d.).

Adanya disiplin kerja dalam diri seorang karyawan maka akan menunjukkan keunggulan, karena pada umumnya individu yang sukses dalam bidang pekerjaannya mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Karyawan sadar akan kedisiplinan dalam bekerja itu kunci keberhasilan setiap individu yang dituntut untuk diterapkan dan dilaksanakan. Dengan kedisiplinan akan memberikan kemudahan untuk melaksanakan tugas serta meraih kinerja yang optimal di perusahaan(Arifin & Sasana, 2022). Menunjukkan disiplin yang baik menandakan tingginya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan(Muslimat & Wahid, 2021).

Penelitian yang telah dilakukan membuktikan hasil bahwa *Motivasi Ekstrinsik* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Febriani, 2021). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan

terhadap kinerja karyawan [8]. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Kesimpulan dari ketiga penelitian tersebut adalah adanya inkonsistensi dalam hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang telah diselesaikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Komitmen* dan *kinerja karyawan* (Dewi Astuti, 2022). Penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *Komitmen* dan kinerja karyawan (Naufal et al., 2024). Temuan dari riset lain menunjukkan bahwa tingkat komitmen memiliki dampak yang signifikan pada hasil kerja karyawan (Rizal et al., 2023). Kajian dari ketiga riset tersebut memperlihatkan adanya inkonsistensi antara tingkat Komitmen dengan hasil Kinerja karyawan.

Dari penelitian yang ada, terungkap bahwa Disiplin tidak memengaruhi secara berarti, bahkan cenderung menurunkan, tingkat kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022). Studi-studi lain menemukan bahwa tingkatan Disiplin berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan (Arifin & Sasana, 2022). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian lain, yang menegaskan bahwa Disiplin secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Muslimat & Wahid, 2021). Hasil dari ketiga studi tersebut memunculkan adanya ketidaksesuaian antara variabel Disiplin dengan capaian kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi terkait pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan studi lanjutan guna memperbarui pemahaman mengenai hubungan antar variabel tersebut. Ketidaksesuaian antara temuan penelitian sebelumnya dengan kondisi lapangan mengindikasikan adanya *evidence gap* yang perlu diinvestigasi lebih lanjut.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo**

Kinerja	Target 2022	Capaian 2023
Tingkat Kepatuhan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB)	80%	75%
Wajib Pajak Pengguna Layanan Samsat Unggulan	84%	90%
Nilai Rata-Rata Survei Kepuasan Masyarakat	95%	82%
Jumlah STNK Kendaraan Yang Terdaftar	90%	80%

Sumber: hasil wawancara karyawan SAMSAT

Dari berdasarkan tabel hasil kinerja tersebut dapat dilihat, bahwa capaian kinerja karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini berarti bahwa masih terjadi beberapa hasil kerja karyawan yang belum maksimal. Pada data tabel diatas dapat diketahui nilai presentase dari tahun sebelumnya ke tahun berikutnya belum stabil. Dalam hal ini menjelaskan bahwa masih kurangnya motivasi ekstrinsik, komitmen, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja (Novianti et al., 2021). Komitmen kerja yang tinggi biasanya berjalan seiring dengan disiplin kerja yang baik, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang berkomitmen dan disiplin lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai tanggung jawab pribadi yang penting, sehingga mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara maksimal. Jika karyawan merasa tidak termotivasi atau tidak memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik yang efektif dapat memperkuat komitmen dan disiplin kerja.

## METODE

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini mengkaji empat variabel, yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Komitmen (X2), dan Disiplin (X3) sebagai faktor independen, serta Kinerja Karyawan (Y1) sebagai faktor dependen. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Total populasi yang diteliti adalah 110 orang, yang mencakup semua karyawan di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode total sampling.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang merupakan karyawan Kantor SAMSAT Sidoarjo. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, dengan skala pengukuran menggunakan skala

Likert. Skala Likert digunakan untuk menentukan bobot penilaian responden, dengan lima pilihan skala: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Setelah data terkumpul dan ditabulasi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 110 kusioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu pegawai kantor Samsat Sidoarjo. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Laki-Laki	73	66.4%
Perempuan	37	33.6%
<b>Umur:</b>		
20-25 Tahun	6	5.5%
26-30 Tahun	28	25.5%
>30 Tahun	76	69.1%
<b>Pendidikan:</b>		
SMA/SMK	40	36.4%
S1	66	60.0%
S2	4	3.6%
<b>Lama Bekerja:</b>		
< 1 Tahun	0	0.0%
1-5 Tahun	62	56.4%
> 5 Tahun	48	43.6%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Data yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa komposisi responden atau pegawai di Kantor Samsat Sidoarjo didominasi oleh laki-laki, yang mencapai 66,4% dari total responden, atau sebanyak 73 orang. Selanjutnya, kelompok usia terbesar di antara pegawai adalah mereka yang berusia lebih dari 30 tahun, dengan jumlah 76 orang atau 69,1%. Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai memiliki gelar S1, dengan jumlah 66 orang atau 60%. Mengenai lama masa kerja, sebagian besar pegawai telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, dengan jumlah 62 orang atau 56,4%.

### Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
<i>Extrinsic Motivation (X1)</i>	X1.1	0.382	0.1874	VALID
	X1.2	0.935	0.1874	VALID
	X1.3	0.402	0.1874	VALID
	X1.4	0.667	0.1874	VALID
	X1.5	0.244	0.1874	VALID
	X1.6	0.831	0.1874	VALID
	X1.7	0.803	0.1874	VALID
	X1.8	0.930	0.1874	VALID
<i>Commitment (X2)</i>	X2.1	0.690	0.1874	VALID
	X2.2	0.937	0.1874	VALID
	X2.3	0.701	0.1874	VALID
	X2.4	0.860	0.1874	VALID
	X2.5	0.275	0.1874	VALID
	X2.6	0.818	0.1874	VALID
	X2.7	0.834	0.1874	VALID
	X2.8	0.937	0.1874	VALID

<i>Work Discipline (X3)</i>	X3.1	0.667	0.1874	VALID
	X3.2	0.863	0.1874	VALID
	X3.3	0.301	0.1874	VALID
	X3.4	0.863	0.1874	VALID
	X3.5	0.225	0.1874	VALID
	X3.6	0.606	0.1874	VALID
	X3.7	0.863	0.1874	VALID
	X3.8	0.572	0.1874	VALID
	X3.9	0.729	0.1874	VALID
	X3.10	0.863	0.1874	VALID
<i>Employee Performance (Y)</i>	Y1.1	0.215	0.1874	VALID
	Y1.2	0.853	0.1874	VALID
	Y1.3	0.233	0.1874	VALID
	Y1.4	0.902	0.1874	VALID
	Y1.5	0.379	0.1874	VALID
	Y1.6	0.347	0.1874	VALID
	Y1.7	0.854	0.1874	VALID
	Y1.8	0.391	0.1874	VALID
	Y1.9	0.883	0.1874	VALID
	Y1.10	0.856	0.1874	VALID
	Y1.11	0.866	0.1874	VALID
	Y1.12	0.416	0.1874	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan data di atas diperoleh hasil bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan kuesioner untuk variabel (X) dan (Y) lebih besar dari nilai r tabel. Temuan ini menegaskan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner, yang mencakup variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Komitmen (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), memenuhi kriteria validitas dan dapat diandalkan untuk penelitian.

## Uji Realibilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Deskripsi
Extrinsic Motivation (X1)	8	0,817	> 0,70	Reliabel
Commitment (X2)	8	0,897	> 0,70	Reliabel
Work Discipline (X3)	10	0,867	> 0,70	Reliabel
Employee Performance (Y)	12	0,861	> 0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji realibilitas tabel 4 pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,817, variabel Komitmen (X2) sebesar 0,897, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,867 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,861. Variabel bisa dinyatakan reliabel jika cronbach alpha > 0,70. Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga bisa dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.6891818
	Std. Deviation	2.52127939
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.072
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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, 2025



Distribusi normal data diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang digunakan adalah nilai Asymp. Sig, di mana nilai di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai 0,200, yang berarti data kuesioner dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.916	1.782	2.069

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, MotivasiEkstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dalam pengujian autokorelasi, hasil menunjukkan nilai Durbin Watson 2,069. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel Durbin-Watson, dengan asumsi signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 110, dan jumlah variabel 3 (k=3), yang menghasilkan nilai dU 1,7455. Karena 2,069 lebih besar dari 1,7455 dan lebih kecil dari 2,2545 (4-dU), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi.

### Uji Heteroskedasitas

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedasitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.794	1.721		2.205	0.030
	MotivasiEkstrinsik	-0.044	0.049	-0.135	-0.914	0.363
	Komitmen	-0.006	0.040	-0.015	-0.151	0.881
	Disiplin	0.003	0.041	0.011	0.071	0.943

a. Dependent Variable: HETEROS

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel bebas, yaitu Motivasi Ekstrinsik (0,363), Komitmen (0,881), dan Disiplin Kerja (0,943), lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Multikolineritas

Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, penelitian ini menerapkan pengujian dengan meninjau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance Value lebih dari 0,1, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	MotivasiEkstrinsik	0.426	2.349
	Komitmen	0.915	1.093
	Disiplin	0.413	2.422

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025



Berdasarkan data pada tabel, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (2,349), Komitmen (1,093), dan Disiplin Kerja (2,422) kurang dari 10. Sementara itu, nilai toleransi untuk variabel-variabel tersebut, yaitu 0,426, 0,915, dan 0,413, semuanya melebihi 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengukur tingkat pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat, baik dalam kasus satu variabel bebas maupun lebih. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda ini. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut

**Tabel 9. Hasil Uji Linier Berganda**

<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	,394	1.931	,204	,839
	MotivasiEkstrinsik	1,077	,055	,839	19,717 ,000
	Komitmen	,360	,045	,234	8.082 ,000
	Disiplin	,050	,046	,046	1,072 ,286

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi:  $Y = 0,394 + 1,077 X_1 + 0,360 X_2 + 0,050 X_3$ . Persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

1. Angka konstanta positif sebesar 0,394 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Komitmen (X2), dan Disiplin Kerja (X3) akan berasosiasi dengan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Koefisien beta untuk variabel (X1) adalah 1,077, yang berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada Motivasi Ekstrinsik (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 1,077 unit pada Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien beta untuk variabel (X2) adalah 0,360, yang berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada Komitmen (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,360 unit pada Kinerja Karyawan (Y).
4. Koefisien beta untuk variabel (X3) adalah 0,050, yang berarti bahwa setiap perubahan satu unit pada Disiplin Kerja (X3) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,050 unit pada Kinerja Karyawan (Y).

### Uji T (Parsial)

**Tabel 10. Hasil Uji T**

<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Std.</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2,398	2,181	,1,099	,274
	MotivasiEkstrinsik	,985	,059	,777	16,602 ,000
	Komitmen	,302	,051	,196	5,920 ,000
	Disiplin	,131	,050	,122	2,604 ,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan analisis uji parsial yang tercantum dalam tabel, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), nilai T hitung sebesar 16,602, sedangkan nilai T tabel adalah 1,874. Karena T hitung melebihi T tabel dan nilai signifikansi mencapai 0,00, yang kurang dari 0,05, maka secara parsial, variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Komitmen (X2), diperoleh nilai T hitung sebesar 5,920, sementara nilai T tabel adalah 1,874. Mengingat T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,00, yang kurang dari 0,05, maka secara parsial, variabel Komitmen (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Pada variabel Disiplin Kerja (X3), diperoleh nilai T hitung sebesar 2,604, sementara nilai T tabel adalah 1,874. Mengingat T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,011, yang

kurang dari 0,05, maka secara parsial, variabel Disiplin Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji F dimanfaatkan untuk mengevaluasi keberadaan atau ketiadaan dampak dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak.

1. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari batas kritis  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi batas kritis  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah representasi tabel hasil Uji F yang diperoleh melalui analisis statistik menggunakan perangkat lunak pengolahan data SPSS:

**Tabel 11. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3784.492	3	1261.497	397.425
	Residual	336.463	106	3.174	
	Total	4120.955	109		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, MotivasiEkstrinsik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji simultan yang ditampilkan di tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar ,000. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh simultan dari variabel-variabel bebas, yang meliputi Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja, terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.916	1.782

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komitmen, MotivasiEkstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Sebesar 91,8% perubahan pada kinerja pegawai di Kantor Samsat Sidoarjo dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda sebesar 0,918. Adapun 8,2% variasi lainnya disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

*Motivasi Ekstrinsik* memberikan efek positif dan signifikan pada hasil kinerja karyawan. Motivasi Ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Samsat Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan Motivasi Ekstrinsik yang terpenuhi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik dan atasan yang memberikan dukungan penuh serta perlakuan adil kepada karyawannya, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan. Selain itu faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti terbentuknya relasi hubungan kerja sama yang baik antar rekan team, terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan insentif yang didapat setiap karyawan sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan, hal ini dapat memotivasi setiap karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nandalia, n.d.).

### Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi Komitmen karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, maka semakin baik juga kinerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, memiliki motivasi yang kuat, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab. Mereka juga akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dan mengambil keputusan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Ketika karyawan merasa menjadi bagian visi dan misi perusahaan baik dalam tugas pekerjaan ataupun ikut serta dalam pengambilan keputusan bersama, maka mereka akan antusias dalam meningkatkan kinerja. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara Komitmen dan efektivitas kerja karyawan (Anggriyani & Rahman, 2021).

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hal ini adalah, level Disiplin yang diterapkan di area pekerjaan selalu berkorelasi lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai level Disiplin yang tinggi biasanya lebih taat pada peraturan perusahaan, mengemban tugas dengan tanggung jawab penuh, serta mempunyai manajemen waktu yang baik. Hal ini memberikan dampak positif pada peningkatan hasil pekerjaan. Banyak riset yang membuktikan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada performa karyawan (Rizal et al., 2023) (2694-Article Text-20705-1-10-20231219.Pdf, n.d.), karena dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih terstruktur, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik sebagai kesimpulan:

1. Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Ekstrinsik. Ini mengindikasikan bahwa pemenuhan Motivasi Ekstrinsik berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen dan Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin optimal pula kinerja yang mereka tunjukkan.
3. Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Sidoarjo. Ini membuktikan bahwa ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja secara langsung memicu peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Albab, U & Dewi Andriani (2022). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pang*.
2. Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). *PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN TABALONG*. 4.
3. Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(6).
4. Dewi Astuti. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
5. Sumartik, Agung Kurnia, “PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KOMITMEN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARMASINDO INTIKARET TEBING TINGGI,” vol. 1, 2022.
6. Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>

7. Febriani, D. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
8. Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
9. Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
10. Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9080>
11. Nandalia, Y. F. (n.d.). *Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening*.
12. Naufal, A., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEREMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN*. 6(5).
13. Novianti, D., Mukhsin, M., & Nupus, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten)*. 2(1).
14. Purba, E. M., & Silalahi, D. (2022). *PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KOMITMEN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARMASINDO INTIKARET TEBING TINGGI*. 1.
15. Rahman, A., Sangkota, M., Gulom, M., Yasin, M., & Sujarwadi, S. (2022). PENGARUH KEPEREMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA. *Jurnal Ekonomi Trend*, 10(1), 35–41. <https://doi.org/10.31970/trend.v10i1.224>
16. Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. 5(3).
17. Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
18. Sakban, S., Nurmala, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
19. Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>