

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

ANALYSIS OF INFLUENCE OF MOTIVATION, WORKING DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO EMPLOYEE PERFORMANCE

Darmawanta Sembiring¹, Syamsier Husen²

¹Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, darma.sembirink@gmail.com

²Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, syamsierhusen@yahoo.com

Info Artikel	Abstrak
<p>Diterima Juli 15 , 2020</p> <p>Direvisi Agustus 20, 2020</p> <p>Dipublikasi Oktober 29, 2020</p> <hr/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai</p> <hr/> <p>Keywords :</p> <p><i>Motivation, Discipline, Organizational commitment, employment performance</i></p>	<p>Perubahan yang sangat cepat terjadi dalam era globalisasi saat ini, menuntut organisasi untuk memiliki sumberdaya manusia yang handal, yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, disiplin dan memiliki komitmen yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Namun dalam kenyataannya, masih terdapat kontroversi hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura dan data dianalisis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <hr/> <p>Abstract</p> <p><i>Rapid changes occur in the current era of globalization, requiring organizations to have reliable human resources, who have a high level of motivation, discipline and have a strong commitment to be able to improve their performance. However, in reality, there is still controversy about the results of research on the influence of motivation, work discipline, and organizational commitment in improving employee performance, so the purpose of this study is to analyze the effect of motivation, work discipline, and organizational commitment on employee performance. The study was conducted on all Jayapura Aviation Education and Training Office staff and data were analyzed using SPSS. The results showed that</i></p>

motivation, work discipline, and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, yang ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua fungsi yang ada pada organisasi tersebut. Maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya, sehingga organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya untuk tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif untuk mencapai kinerjanya dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Snyder, 1989).

Secara umum, para ahli memiliki pemahaman yang sama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah dorongan yang berasal dari dalam karyawan atau pegawai itu sendiri seperti motivasi dan komitmen terhadap organisasi, sementara faktor eksternal berupa dorongan dari luar yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai antara lain disiplin dan imbalan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi (Christina and Maren, 2010).

Meskipun secara para ahli sepakat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional, namun masih terdapat kontroversi mengenai hubungan variabel-variabel tersebut. Kencanawati, (2013) menganalisis “mengenai pengaruh kepemimpinan, etos kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar, menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wijaya dan Soedarmadi (2014) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Suryamakmur

Darmawanta Sembiring¹, Syamsier Husen²

Agunglestari Semarang, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011), mengenai “Analisis pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Purnomo (2011) mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Fitriastuti (2013), mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizen behavior* terhadap kinerja karyawan (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengenai “pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya), menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bertolak dari kesenjangan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai sebagaimana yang diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugyiono, 2010). Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Arikunto, 2010). Sedangkan, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung.

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel Penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Secara operasional keempat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Variabel Motivasi (X₁)

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara, (2012:83) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Hasibuan (2012:162) yaitu: Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan berafiliasi dan Kebutuhan kekuasaan

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Definisi variabel Disiplin Kerja adalah tinggi rendahnya ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku. Dalam hal ini Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (X₂) diukur melalui dimensi Disiplin Kerja ; Ketaatan dalam penggunaan waktu, Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan, Ketaatan dalam menggunakan fasilitas kerja, dan Ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja.

Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan, serta berminat mempertahankan keanggotanya dalam organisasi tersebut. Indikator-indikator komitmen pegawai dalam penelitian ini adalah komitmen afektif (*affective*

Darmawanta Sembiring¹, Syamsier Husen²

commitment), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Variabel Kinerja (Y)

Definisi Kinerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang meliputi kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) dalam penelitian ini merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para pegawai Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai menurut Bernadin dalam Robbins (2006:260) yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pengetahuan pekerjaan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) untuk menguji pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah software komputer program SPSS 22.0 (*Statistical Package for Social Science*). Model dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

b₁–b₃ = koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

a = *intercept*

e = *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan analisis validitas,

reliabilitas, dan pengujian asumsi klasik. Hasil analisis validitas diperoleh nilai korelasi *product moment* masing-masing item pernyataan variabel Motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 *for window*, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1
 Hasil Pengujian Validitas

Nomor Item	R _{XY} hitung	Signifikan	Ket.
Variabel Motivasi (X1)			
Item 1	0,825	0,000	Valid
Item 2	0,765	0,000	Valid
Item 3	0,786	0,000	Valid
Item 4	0,702	0,000	Valid
Item 5	0,822	0,000	Valid
Item 6	0,804	0,000	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X2)			
Item 1	0,722	0,000	Valid
Item 2	0,805	0,000	Valid
Item 3	0,760	0,000	Valid
Item 4	0,799	0,000	Valid
Item 5	0,718	0,000	Valid
Item 6	0,805	0,000	Valid
Variabel Komitmen Organisasi (X3)			
Item 1	0,865	0,000	Valid
Item 2	0,864	0,000	Valid
Item 3	0,855	0,000	Valid
Item 4	0,824	0,000	Valid
Item 5	0,825	0,000	Valid
Item 6	0,853	0,000	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Item 1	0,744	0,000	Valid
Item 2	0,535	0,000	Valid
Item 3	0,519	0,000	Valid
Item 4	0,599	0,000	Valid
Item 5	0,777	0,000	Valid
Item 6	0,656	0,000	Valid

Sumber: Data diolah.

Dari hasil analisis uji validitas terhadap ke empat variabel maka nilai masing-masing variabel motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item dari kuesioner adalah dinyatakan valid karena nilai signifikan pada taraf = 5% yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji validitas motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Uji reliabilitas adalah uji konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam setiap variabel. Dikarenakan dalam pembagian kuesioner tidak berulang maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *alpha Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas alpha cronbach:

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,875	0,60	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,861	0,60	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,922	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,654	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah.

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai diperoleh koefisien reliabilitas (r_{hitung}) masing-masing tersebut lebih besar dari pada taraf signifikansi = 5%. Tidak terdapat kriteria yang khusus untuk menyatakan berapa besaran yang dianggap *reliable*, akan tetapi consensus dari para penelitian menyatakan bahwa nilai reliabilitas yang mendekati angka 1 atau $> 0,60$ sudah bisa dianggap *reliable*.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh persyaratan asumsi klasik dipenuhi, dimana uji multikolinieritas menunjukkan nilai yang berada dalam batas toleransi VIF (*Variate Inflation Factor*) yakni di antara 0,1 dan 10,0. Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji pengujian menunjukkan tidak adanya autokorelasi dan heteroskedastisitas data.

Analisis Data

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24.0 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,399	0,316	0	4,422	,000
	Motivasi_X1	0,258	0,063	0,38	4,114	,000
	Disiplin.Kerja_X2	0,259	0,061	0,393	4,211	,000

Komitmen.Organisasi_X3	0,163	0,041	0,32	3,943	,000
------------------------	-------	-------	------	-------	------

Sumber : Data diolah.

Hasil analisis sebagaimana terlihat pada Tabel 3, memberikan informasi bahwa nilai koefisien beta dari masing-masing variabel memiliki nilai positif, artinya memiliki arah positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kator Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura.

Hasil analisis terhadap koefisien determinasi dan uji F untuk mengetahui kebaikan (goodness of fit) sebuah model dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
 Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	4,629	3	1,543	24,608	,000 ^b
1	Residual	5,33	85	0,063		
	Total	9,959	88			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
 b. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi_X3, Motivasi_X1, Disiplin.Kerja_X2

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	,682 ^a	0,465	0,446	0,25041	0,465	24,608

Hasil pengujian yang terlihat pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dari persamaan regresi linear berganda di atas maka nilainya sebesar 0,446. artinya bahwa kontribusi variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada perubahan variabel kinerja adalah sebesar 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model. Selain itu uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 24,608

> 4,04 dengan nilai signifikan .000^b maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun signifikan.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, telah dirumuskan tiga hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak Sehingga dalam pengujian hipotesis berdasarkan hasil uji regresi berganda yang terlihat pada Tabel 3, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis (H1) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,114 nilai sig (*p value*) sebesar 0,000. nilai t_{tabel} sebesar 1,291. Dengan demikian nilai t_{hitung} 4,114 > t_{tabel} sebesar 1,291 dan nilai sig (*p value*) 0,000 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura.

2. Hipotesis 2

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dirumuskan dalam hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,211 nilai sig (*p value*) sebesar 0.000. nilai t_{tabel} sebesar 1,291. Dengan demikian nilai t_{hitung} 4,211 > t_{tabel} sebesar 1,291 dan nilai sig (*p value*) 0,000 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka H₂₀ ditolak dan H_{2a} diterima yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura.

3. Hipotesis 3

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dirumuskan dalam hipotesis (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,943 nilai sig (p value) sebesar 0.000. nilai t_{tabel} sebesar 1,291. Dengan demikian nilai t_{hitung} 3,943 > t_{tabel} sebesar 1,291 dan nilai sig (p value) 0,000 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura diterima.

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura, dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 4,114 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka hipotesis yang diajukan, diterima artinya semakin baik motivasi kerja yang di miliki oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelum seperti dilakukan oleh Khairul Akhir Lubis, (2008) menganalisis “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Wulanda, Nurdin B, Nurdjannah Hamid, (2013) tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja dengan

Kinerja adalah positif dan tidak signifikan.

Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura, dengan nilai t_{hitung} variabel sebesar 4,211 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis yang diajukan diterima. Pegawai tingkat kedisiplinan kerja semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Ayu Mirah Kencanawati (2013) mengenai pengaruh kepemimpinan, etos kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar, menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama penelitian yang dilakukan oleh Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2014) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Suryamakmur Agunglestari Semarang, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura, dengan nilai t_{hitung} variabel sebesar 3,943 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis yang diajukan diterima. Pegawai semakin berkomitmen terhadap pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh **Triana Fitriastuti, (2013)** Pengaruh kecerdasan emosional, Komitmen organisasional dan Organizational Citizen Behavior terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama penelitian yang dilakukan oleh **Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, (2012)** pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya. Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebagaimana yang dijelaskan di atas, telah terbukti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Demikian pula, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Sesuai dengan hasil tersebut, maka secara manajerial disarankan agar pihak Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura tetap mempertahankan kinerja pegawai dengan tetap memelihara motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi dari para pegawainya. Sedangkan secara ilmiah, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain di luar model yang dikembangkan dalam penelitian ini, karena nilai koefisien determinasi (R^2) masih relatif rendah sehingga perlu penjelasan lebih detail tentang variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Jones, Melanie K., Et, Al. 2008. *Training, Job Satisfaction And Workplace Performance In Britain: Evidence From Wers 2004*. Discussin Paper Series. Iza Discussion Paper No. 3677.
- Khan, Raja Abdul Ghafoor Khan, Et Al. 2011. *Impact Of Training And Development On Organizational Performance*. Global Journal Of Management And Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Lupiyoadi, Rambat (2001). *Perilaku Konsumen*, Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori Ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy, 2004. *Strategi Pemasaran*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Triguno. 1996. *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.